العمالة وفرص العمل

د.إيهاب سلام

المحتويات

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة

تعتبر مشكلة المشاكل في كل الدول هي إيجاد فرص العمل للعاطلين الداخلين في سوق العمل حديثاً أو الذين دخلوا في هذه السوق ولم يوفقوا في الاستمرار في العمل . إن إيجاد فرص العمل المنتجة المجزية لهؤلاء العاطلين هو بمثابة إنقاذ لهم من هودة الفقر ، ذلك لأن الفرصة تمنح المال الذي به يستطيع أن يحيا حياة كريمة .يتمكن العامل بها من الحصول على المأوى والعلاج والتعليم فضلاً عن تكوين أسرة وتعليم الأبناء وعلاجهم ووقايتهم من الأمراض .

وقبل الدخول في صلب الموضوع يلزم التعرف على بعض الاصطلاحات . منها أن القوى العاملة هي مجموعة الأفراد الذين يبحثون عن العمل وقادرون عليه سواء وجدوا هذا العمل أو لم يجدوه . فإذا لم يجدوه فهؤلاء هم العاطلون عن العمل . وإذا وجدوه فهؤلاء هم العمالة المستخدمة في النشاطات الاقتصادية المختلفة ، وبذلك تكون القوى العاملة أحد نوعين : النوع الأول هو العاطلون ، والنوع الثاني هو العمالة أو العاملون .

هناك صور مختلفة من البطالة ،تتمثل هذه الصور في البطالة لأول مرة وهذه الصورة يظهر فيها الفرد قد وصل إلى سن العمل وبحث عن العمل وهو قادر عليه ولم يجده فهي صورة الداخلين الجدد في سوق العمل .وقد يكون الفرد قد وصل إلى سن العمل لكنه يستكمل تعليمه الابتدائي أو المتوسط (الأعدادي) أو الثانوي أو الجامعي ولم يدخل بعد إلى مجال العمل لكن بعد تخرجه من أى من هذه المستويات يصبح مثله مثل الداخلين الجدد في سوق العمل لكن من أصحاب المؤهلات التعليمية .أما الصورة الأخرى فهي صورة الفرد الذي تم استخدامه في العمل أياً كانت مؤهلاته ثم استقال أو استغنى عن خدماته وخرج إلى سوق العمل يبحث عن العمل من جديد . هذا هو العاطل وله صور مختلفة قد يكون عاطلاً لأسباب خارجة عن إرادته كتغير التقنية في المصنع الذي يعمل به أو لأسباب ترجع إليه مثل الاستقالة أو الفصل من العمل .

أما إذا دخل العامل مجال العمل فقد اصبح يعد من العمالة المطلوبة لشغل فرصة عمل معينة . إن هذا العامل يمكن أن يكون مناسباً للعمل ويمكن أن يكون زائداً عليه .وقد تكون هذه الزيادة ظاهرة بوضوح في قطاع الصناعات التحويلية لكنها في قطاع الزراعة متخفية تتمثل في فائض العمالة الزراعية .وقد تتمثل في قطاع الخدمات في صورة العمالة ذات الأداء المنخفض أو الإنتاجية المنخفضة .

إذا ما زادت البطالة عن المعدل العالمي ،فإن ذلك معناه أن الاقتصاد في أزمة . ومن ثم ليس مقبولاً من الحكومات الآن أن تترك العاطلين دون عمل .وقديماً كان الاقتصاد الوطني لا يهتم بما إذا كان الإنسان وجد عملاً أو لم يجد. قد يتركه يتضور جوعاً أو يجد رزقه من وقت لآخر . لكن الآن تسعى بعض الحكومات إلى تشغيل الأفراد واستخدامهم في مشروعات مطلوبة اقتصادياً سواء كانت حكومات تدين بالرأسمالية أو تعتنق الاشتراكية .ولو أن المذهب الاشتراكي انحسر في آواخر القرن العشرين ،غير أن هناك بلاداً لا تزال ترسم خطاها على هديه .

إن العقبة الكؤود التي قد تصادف الحكومات أو أصحاب الأعمال أن يكون هناك كم هائل من العاطلين من المؤهلات التعليمية و التدريبية غير مطلوبة في سوق العمل .أو هناك فرص عمل كثيرة تتطلب مهارات معينة أو تدريبات معينة ولا تجد ما يناسبها من الأفراد لشغلها . في هاتين الحالتين يجب الأخذ ببرامج التدريب التحويلي حتى تتناسب مواصفات الوظيفة مع قدرات ومهارات العامل المعين عليها .وتأتي بعد ذلك عقبة أخرى هي إنشاء فرص العمل ، فهل يطوع الطلب من القوى العاملة للعرض منها أم يطوع العرض للطلب ؟ .. يبدو في مرحلة أولى أن يأخذ المخطط بالنظرة الأولى حتى يستوعب كم العاطلين الهائل ثم ينتقل بعد ذلك إلى النظرة الثانية حيث تتم المواءمة بين مخرجات التعليم المختلفة باحتياجات النشاطات الاقتصادية .وفي هذه الحالة يوجه الأفراد إلى التعليم والتدريب على مهن يتطلبها الاقتصاد الوطني بدلاً من ضياع الوقت في التعليم والتدريب على مهن لا تفيد الفرد ذاته .

الهدف من الدراسة:

إن الهدف الأساس من الدراسة هو عرض صور العمالة الموجودة في سوق العمل .وقد تكون هناك صورة واحدة إيجابية صحيحة هي صورة العمالة المناسبة للعمل المسند إليها .وفي نفس الوقت صور متعددة سلبية غير مقبولة هي صور العمالة غير المناسبة ومن ثم يكون هدف الدراسة الرئيس هو الكشف عن هذه الصور السلبية وذلك توطئة لعرض طرق الوقاية منها وعلاجها لو وجدت .

تنظيم الدراسة :

سيكون تنظيم الدراسة على الوجه الآتي :

الجزء الأول :صور العمالة

الفصل الأول :العمالة المناسبة

الفصل الثاني :العمالة الزائدة

الفصل الثالث :فائض العمالة الزراعية

الفصل الرابع :العمالة ذات الأداء المنخفض

الجزء الثاني :الوقاية من البطالة والعمالة القاصرة

الفصل الأول : التوازن السكاني

الفصل الثاني : النظام الاقتصادي

الفصل الثالث : أساليب إدارة المشروعات

الفصل الرابع : التدريب التحويلي

الجزء الثالث : علاج العمالة القاصرة

الفصل الأول : إنشاء فرص العمل

الفصل الثاني : العمل خارج الوطن

الفصل الثالث : التخصيص واطلاق قوى القطاع الخاص

الفصل الرابع : مدى تدخل الدولة

خاتمة

الجزء الأول
صور العمالة

هناك صورة واحدة للعمالة المناسبة لمتطلبات النشاطات الاقتصادية لكن للعمالة القاصرة صور ثلاث . هذه الصور الثلاث تظهر في النشاطات الاقتصادية كالآتي :في الصناعات التحويلية داخل المنشآت العاملة في هذا النشاط تسمى العمالة الزائدة . وفي النشاط الزراعي تسمى فائض العمالة الزراعية . وفي قطاع الخدمات يمكن تسميتها العمالة ذات الأداء المنخفض . وقد قام بعض العلماء بتقسيم العمالة القاصرة إلى قسمين :القسم الأول يضم العمالة القاصرة المرئية وهى تلك التي تتضمن الأشخاص الذين يعملون أوقاتاً من العمل أقل من العادي دون دخل منهم أى دون إرادة منهم .والقسم الثاني يخص العمالة القاصرة غير المرئية وهذه العمالة تضم الأشخاص الذين يعملون أعمالاً لا تتناسب مع ما يجب أن يحصلوا عليه من دخل أو أجر وبسبب أن وظيفتهم لا تتناسب مع ما لديهم من مهارات عالية [1]. ويمكن إرجاع العمالة القاصرة المرئية إلى تلك العمالة القاصرة في قطاع الخدمات التي سميناها العمالة ذات الأداء المنخفض إذ بسبب هذا الأداء كانت أجورها منخفضة . وإرجاع النوعين الآخرين إلى العمالة القاصرة غير المرئية .وفيما يلي تتناول الدراسة هذه الصور طبقاً لما يلي :

الفصل الأول :العمالة المناسبة .

الفصل الثاني :العمالة الزائدة .

الفصل الثالث : فائض العمالة الزراعية .

الفصل الرابع :العمالة ذات الأداء المنخفض .

---

[1] United Nations :The Determinants and Consequences of Population Trends , Volume 1 , New York, 1973 ,p.332.

الفصل الأول
العمالة المناسبة

١/ ١/١ - الفرق بين البطالة والعمالة القاصرة :

البطالة هي الفرق بين حجم العمل المعروض عند مستويات الأجور السائدة وحجم العمل المستخدم عند تلك المستويات خلال فترة زمنية معينة .[٢] أو هي تلك الثغرة القائمة بين العرض من القوى العاملة والطلب عليها . والقوى العاملة هي تلك العمالة المستخدمة والعمالة غير المستخدمة في عمليات الإنتاج والخدمات أى البطالة غير أن العمالة القاصرة لا تظهر إلا في دائرة العمالة المستخدمة ، حيث تكون العمالة مستخدمة بما يتفق وأنماط العمل المقررة أو لا تكون مستخدمة بما يتفق وهذه الأنماط ، ففي الحالة الأولى هي عمالة مناسبة . وفي الحالة الثانية هي عمالة غير مناسبة أى قاصرة .فالعمالة القاصرة إذاً صورة من صورتي العمالة المستخدمة . وهى تسمى في بعض الأحيان البطالة المقنعة .[٣] وهى تمثل مجموع الأفراد الذين يعملون فعلاً ولكنهم لا يضيفون شيئاً يذكر إلى الاقتصاد الوطني . ولو تسنى توفير هؤلاء العمال من مواقعهم لما تأثر الإنتاج في شيء .ومثل هذا النوع من العمالة موجود في الدول النامية حيث هناك كم هائل من القوى العاملة وفرص العمل محدودة ، مما يضطر الحكومات أو أصحاب الأعمال لظروف اضطرارية اجتماعية إلى استخدام عمالة غير مطلوبة أصلاً. أو اشتغال الأفراد في أعمال غير منتجة .وهذا النوع من العمالة يشكل خطورة على الاقتصاد الوطني ،لأن الأفراد يعملون ولا ينتجون .ويتقاضون أجوراً لمجرد بقائهم في أماكن العمل دون إنتاج أو أداء خدمة .[٤]

وتحدد الدكتورة منى أن البطالة المقنعة تنبع من الاختلال الكبير بين عرض العمل في البلاد النامية والطلب عليه ، وبالتالي فإن علاجها يستلزم تصحيح هذا الاختلال من خلال تنمية الاقتصاد وتغيير بنيانه .ولكننا نرى أن لا علاقة للبطالة المقنعة وعرض العمل والطلب عليه وإنما هذه البطالة المقنعة تنشأ من التساهل في قبول عمال زائدين عن حاجة العمل ، أو ترك عمال يعملون أعمالاً أقل من المطلوب منهم ، فهي مسئولية الجهاز الإداري بالمنشأة .ولو كان هذا الجهاز قد دقق في اختيار العمال المناسبين وقام بتوفير العمال غير المناسبين ، لتحولت هذه البطالة المقنعة إلى بطالة ظاهرة ومن ثم تكون بعيدة عن المنشآت وقائمة في سوق العمل . ولكن الأمر المؤكد هو أن تنمية الأقتصاد هو الأسلوب الأمثل للقضاء على النوعين من البطالة ،ففي هذه الحالة سوف تنشأ فرص عمل تمتص العمال العاطلين وسوف لن تقبل المنشآت عمالاً لا لزوم لهم في العمليات الإنتاجية والخدمية .

---

[٢] د .منى الطحاوي :اقتصاديات العمل -مكتبة نهضة الشرق القاهرة ١٩٨٤ ص ٧٨ .

[٣] المرجع السابق ص ٨٤ .

[٤] د . منى الطحاوي . المرجع السابق . ص ٨٥ .

١ / ١ / ٢ -المقصود بالعمالة المناسبة :

المقصود بالعمالة المناسبة هو النقيض للعمالة القاصرة وهو اصطلاح قائم حتى يمكن فهم العمالة القاصرة فهي عمالة غير مناسبة للإنتاج وأداء الخدمات ، بمعنى أنها لا تتناسب مع مقررات العمل في منشأة أو تزيد عن حاجة هذه المقررات أو تفيض عن أنماط العمل في الزراعة والخدمات .لذلك تبدو العمالة المناسبة هي العمالة التي تتفق مواصفاتها مع مواصفات الوظائف في جهاز أو منشأة فهي مناسبة لها إذ يمكنها أن تضطلع بواجبات الوظيفة وتؤديها بإنتاجية عالية وفي حدود الساعات المقررة وبنفس الجهد المطلوب .

والعمالة المناسبة ليست فرعاً من القوى العاملة فهذه الأخيرة تضم في تعريفها العمالة المستخدمة وهم هؤلاء الأفراد الذين يعملون لقاء أجور أو مرتبات سواء في الحياة المدنية أو الجيش أو يعملون لحساب أنفسهم أو كانوا من أصحاب الأعمال الذين يعملون من أجل الربح أو حتى كانوا يعملون لدى الأسرة في مشروعاتها .[٥] العمالة المستخدمة والعمالة العاطلة هما فرعان للقوى العاملة ، لكن العمالة المناسبة هي فرع من العمالة المستخدمة ،والفرع الآخر هو العمالة القاصرة ،فأساس التقسيم هو المناسبة أو الملاءمة بين متطلبات الوظيفة ومواصفات العامل .كلما انطبقت المتطلبات مع المواصفات وتمكن العامل من أداء الوظيفة بالإنتاجية أو الأداء المطلوب فإن هذا هو التناسب وكلما تباعدت المتطلبات عن المواصفات كان ذلك هو القصور .لذلك يجب أن يكون المستخدم عاملاً منتجاً حتى يكون مناسباً. ومثل تلك الإنتاجية تحدث من اعتبارات مختلفة كالعمر والجنس والمهارة والخبرة والقدرات والتعليم والصحة فتلك كلها محددات للعامل المنتج .[٦]

ولما كانت الإنتاجية تقاس في قطاعي الزراعة والصناعات التحويلية دون قطاعي التجارة والخدمات ،فإنه يمكن أن يقال للعاملين في هذين القطاعين الأخيرين عاملين حسب معدلات أدائهم المطلوبة منهم ،فمن أدى معدله في عمله فهو عامل مناسب . ولو أن هناك أقساماً في القطاعين المذكورين يمكن أن يكون للعاملين بها إنتاجية مثل قطاع النقل . بل إن داخل القطاع الصناعي ذاته يوجد عمال لا ترتبط أعمالهم بالإنتاجية ولا تقاس مدى كفاءتهم من خلالها مثل العاملين بالإدارة أو الخدمات أو الأبحاث . وذلك معناه أن هناك مهناً لها صلة وثيقة بالإنتاجية. ومهناً أخرى يقاس أداؤها لواجباتها من خلال معدلات الأداء . وفي كلتا الحالتين فإن العمالة تكون مناسبة للوظائف ما دامت تؤدي معدلات الإنتاجية أو الأداء المطلوبة منها .

الواقع أن تناسب العمل مع قدرات الفرد هو مسئولية المنشأة في القطاعات المختلفة وهي مسئولية المالك الحائز للأراضي الزراعية .وفي ذلك يقول الخبراء " إن أى منشأة مهما كان نوعها أو وظيفتها لها دور أساسي في إعداد الفرد وتنمية مهاراته ذلك لأن تقدم المنشأة ورقيها يتطلبان أن

---

[5]- The United Nations : (1973) :Op. Cit. P.293 .

[6] .Op. Cit. .P .294 .

يتم تطوير الخبرات والمعارف لدى العاملين عندها ، فتتقدم وترتقي ، فهي معنية إذن باستخدام الفرد استخداماً منتجاً كاملاً."[٧] والدولة تتدخل في توجيه الأفراد ومحاولة استئصال ظاهرة العمالة القاصرة وذلك في الأجهزة التابعة لها ، فهي أيضا كصاحب العمل مسئولة عن هذه الأجهزة لذلك فمسئولية حسن استخدام العمالة تعد من أكثر المسئوليات المنوطة بها .ولذلك تستقيم المنشآت وتؤتي ثمارها كلما وفرت المهارات اللازمة لإدارة وتشغيل عملياتها الإنتاجية والخدمية مما يحول دون عرقلة الإنتاج أو إساءة استخدام الخدمات .

المناسبة في العمل لا تنصرف إلى عمال الإنتاج فقط إنما أيضاً إلى عمال الخدمات.وعمال الإنتاج هم عمال النشاط الرئيس في المنشآت والذين يتصلون اتصالا مباشراً وغير مباشر بعملياتها الإنتاجية .أما عمال الخدمات فهم العمال الذين يخدمون العاملين في المنشآت ولا يتدخلون في العمليات الإنتاجية . والمناسبة في العمل يجب أن تنصرف أيضاً إلى العمالة المباشرة وهى العمالة التي تباشر أعمالها في الورش والمصانع . أما العمالة غير المباشرة فهي العمالة المكملة لخطوط الإنتاج كأفراد الإدارة بجميع أنواعها مثل التخطيط والتسويق والتصميم ومعامل الأبحاث . وكذلك الأفراد الذين يساندون هذه الأعمال مثل عمال النظافة والحراسة ومكافحة الحرائق .[٨]ولذلك يجب أن تكون لكل منشأة تصنيفها المهني ومعدلات الإنتاج ومعدلات الأداء لكل مهنة ، والأعداد اللازمة لإدارة وتشغيل العمليات الإنتاجية أو الخدمة .ويمكن أن يتطور هذا التصنيف كلما أدخل أسلوب تكنولوجي في المنشأة . ويمكن أن تتطور الأعداد اللازمة من العمالة كلما كانت الحاجة إلى أعداد جديدة أو إلى الاستغناء عن أعداد عاملة بالفعل .

الفصل الثاني
العمالة الزائدة

٢/١ / ١ - تخطيط العمالة :

تهدف في الوقت الحالي كل منشأة أن تخطط للعمالة حتى يحدث تفادي لاحتمال تأثر برنامج الكفاية للمنشأة أو حدوث اختلالات في جدول الإنتاج أو معدلات الأداء المنوطة بالعاملين . وهكذا يتمكن مخطط العمالة من الكشف عن الثغرات في قوة العمل فيوقف تدفق الفائض ويسد النقص فيها . إن تخطيط العمالة بالمنشأة يساعد على اتخاذ قرارات تعيين عمالة جديدة أو الاستغناء عن عمالة زائدة عن حاجة العمل ، وكذلك تحديد حاجة المنشأة إلى برامج

---

٧ .د. عبد المجيد العبد : نبع التغيير . مكتبة التجارة والتعاون . ١٩٧٦ -ص ٢٢٧ .

٨ .المرجع السابق ص ٣٣٢ -٣٣٣ .

تدريبية لتطوير وتنمية كفاءة بعض العاملين بها .كما يساعد علـى تقدير تكلفة عناصر العمل فـي المشروعات الجديدة إذا ما كانت المنشأة ترغب في التوسع .[9]

إن تخطيط العمالـة بالمنشـأة يكشـف عـن العمالـة القـاصرة بهـا ولذلـك فـإن المنشـأة تعمـل علـى التخلص منها ،وذلك بوسائل مختلفة .إما بإنهاء الخدمة بالطرق العادية كأن يقدم العامل استقالته أو يتوفى أو يطلب احالته إلى المعاش .وهذه حـالات لا دخل للمنشـأة فيهـا ولكـن قـد تتدخـل المنشـأة فتقوم بتحويل الأفراد من وظائف إلى وظائف أخرى من خلال تدريب تحويلـي أو أن تسـتغني عـن العدد الزائد عن الوظائف لديها .[10]

لكن كيف يمكن التعرف على العمالة القاصرة في المنشأة وهى تلك العمالة التي تزيد عن المقرر الوظيفي للعمالة ؟ .. إن المنشأة تسعى من خلال تخطيط العمالة لديهـا إلـى التعـرف علـى الأعـداد الصحيحة من الأفراد ونوعياتهم في أماكنهم الصحيحة وفي الوقت المناسب لهـا. ويـؤدون أعمـالهم طبقاً للمطلوب منهم .[11] فإذا زادت الأعداد عن المقرر للوظائف أو زادت فـي مكـان دون آخـر أو أضيفت نوعيات إلى نوعيات دون دواع اقتصادية ، أو كان التعيين في الوظيفة بعد الوقـت المقـرر لشغلها أو قبله ، ففي هذه الحالات تكون المنشأة إزاء نوع من العمالة القاصرة .

ومن خلال التخطيط للعمالة في المنشأة يمكن الكشف عن النقص والزيادة في مقررات الوظائف والركيزة الأولى فـي ذلـك التخطيـط هـو تحديد احتياجـات المنشـأة مـن العمالـة بمواصفـات المهـن والتخصصات وبعد ذلك ينظر إلى الموارد البشرية الخارجيـة ممـن تنطبـق عليـه هـذه المواصفـات لتعيينه على الوظائف الشاغرة (الاحتياجات) .

وتتحدد الوظائف الشاغرة من عمل المنشأة أو الهدف من إنشائها ومن ثم الأعمـال التـي سـوف تحقق هذا الهدف .وتترجم هذه الأعمال بمواصفاتها المختلفـة إلـى أعـداد مـن العمالـة لهـا نوعيـات معينة لتحقيق الواجبات المطلوبة لتنفيذ الهدف ، ومن ثم يصبح من اللازم أن تكـون هنـاك وظـائف لها مقررات وظيفية معينة معروفة أعمالهـا والواجبـات المنوطـة بهـا وتـترجم هـذه المقـررات إلـى أعداد .وتعرف تكلفة كل وظيفة والمزايـا المقـررة لهـا .[12] والمسـتويات التعليميـة آلتـي تحقـق هـذه الأعمال . وما إذا كانت الوظيفـة ممتدة بعمـر المؤسسـة أو مؤقتـة نتيجـة أنهـا تـؤدى عمـلاً مؤقتـاً وتنتهي بانتهائه . أما عرض العمالة فقد يتأتى مـن داخـل المنشـأة وذلـك نتيجـة ترقيـة الأفـراد مـن وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى .أو نتيجة النقل مـن وظيفـة إلـى أخـرى بعـد تدريـب أو دون تدريـب وذلك بسبب كفاءة الموظف وإمكانياته في مباشرة أعمال مختلفة .أو قد تستوفى العمالة من الخـارج . وفي هذه الحالة لا يجوز للمدير أن يعين ما هو زائد عن حاجة العمل . ولكن في بعض الأحيـان نظراً لسوء الإدارة يفاجأ المدير الجديد بأن المدير السابق قد ضخم من عدد الوظائف نتيجة ضغوط خارجية أو تصرفات شخصية فتظهر في هذه الحالة مشكلة العمالة الزائدة .

---

[9] د .منصور فهمي :إدارة القوى البشرية في الصناعة . إدارة الأفراد . الطبعة الخامسة ١٩٨١ – دار النهضة العربية ص ص ٣٩ – ٤٠ .

[10] .المرجع السابق . ص ٤١ .

[11] المرجع السابق . ص ٤٥ .

[12] .المرجع السابق . ص ٤٨ .

١ /٢ /٢ - العوامل المؤثرة في زيادة أو نقص العمالة :

ترجع مشكلة العمالة الزائدة إلى عوامل داخلية من داخل المنشأة . أو عوامل خارجية تتأتى من خارجها . العوامل الداخلية قد تكون بسبب المديرين بأن تكون قدراتهم على التنبوء بالاحتياجات غير سليمة أو غير صحيحة . كأن يفترضوا أن عملاً ما يمكن أن يؤديه عشرة أشخاص ثم يفاجئوا أن خمسة أفراد كانت كافية . وقد يرجع ذلك إلى أن المدير يتخذ القرار دون مشورة من هم أدنى منه .إذ الواجب استطلاع آراء رؤساء الأقسام والإدارات فيما يتعلق بالاحتياجات وتقرر لجنة محايدة التقديرات في صورتها النهائية .[١٣]أو كان الأسلوب الإحصائي الذي اعتمدت عليه الإدارة غير موفق ، فوضعت احتمالات للتوسع في المنشأة لم تتمكن الإمكانيات المالية من تحقيقها واضطرت إلى تعيين عمالة زائدة عن الحاجة . أو أن هؤلاء الذين درسوا العمل بالمنشأة لم يتعرفوا على مستويات المهارات المطلوبة لعمليات الإنتاج .[١٤]

في هذه الحالة يتولى الفنيون قراءة الزمن المستغرق في إنجاز كل عملية بواسطة ساعة ميقاتية ثم يقومون بتعديل الحركات التي تتضمنها العملية بحيث يصلون إلى أكثر الحركات رشداً.[١٥]
وقد لا يصلون إلى أكثر الحركات رشداً فيكون التقدير غير سليم .

وهناك عوامل خارجية مثل تدخل الدولة في تعيين أعداد غير لازمة للعمل في المنشأة وتضطر المنشأة إلى قبولها لأنها مفروضة عليها . مثلما حدث عند تعيين بعض خريجي الجامعات والمعاهد العليا والمتوسطة في شركات القطاع العام في مصر في بداية نشوء ذلك القطاع دون مبررات اقتصادية .وقد يرجع الأمر إلى أن المنشأة أخذت بأسلوب تقني معين لم تجد له عرضاً من القوى العاملة الباحثة عن العمل . وفي هذه الحالة إما أن تعاني المنشأة من نقص في العمالة أو تضطر إلى استقدام عمالة أجنبية وهى حالة تعاني منها دول الخليج العربية .وقد تلجأ المنشأة لعلاج ذلك الوضع إما بتدريب عمالة في مركز تدريب تابع لها ، أو تتفق مع الجامعات والمعاهد العليا والمتوسطة على تخريج نوعيات العمالة اللازمة لها .وفي هذه الحالة يتعين الربط بين تخطيط العمالة اللازمة للمنشأة وبين مخرجات الأجهزة التعليمية والتدريبية حتى لا تضع المنشأة تنبوءات غير قابلة للتحقيق أو الاستعانة بعمالة أجنبية .[١٦]

١ /٢ /٣ -خطة امتصاص العمالة الزائدة :

عندما يواجه المدير في منشأة من المنشآت بعمالة زائدة عن حاجة بعض الوظائف في المنشأة التي يديرها ، فإن عليه أن يضع خطة لامتصاص هذه العمالة .إما في وظائف أخرى تعاني من

---

[١٣] .المرجع السابق .ص ٥٤ .

[١٤] .المرجع السابق .ص ٥٥ .

[١٥] د .فؤاد محمد عبد المنعم الجميعي : الأسس النظرية والتطبيقية لوظائف الأفراد . الموصل _الطبعة الأولى ص ص ٨٦ -٨٨

[١٦] .د. منصور فهمي :المرجع السابق . ص٦٢

نقص فيها وذلك بتدريب العمالة الزائدة عن الحاجة أو بنقلها إلى هذه الوظائف لوكانت قادرة على القيام بواجباتها وذلك حتى يتلافى الزيادة الحادثة . وقد يستفيد المدير من هذه العمالة الزائدة في الوظائف المنتظر إنشاؤها بهدف التوسع في أعمال المنشأة . أو يضطر المدير إلى الاستغناء عن خدمات العمالة الزائدة وذلك بإنذارها بترك العمل خلال فترة معينة .

ويرى البعض أن تعد برامج استشارة النقابات أو اتحادات الموظفين بشأن الإجراءات الواجب اتخاذها حيال العمالة الزائدة .[١٧]ولو لم ينص القانون علي ذلك فلن تتخذ المنشأة أى أجراء .

وحتى لا تفاجأ المنشأة بخروج عمالة أو حاجتها إليها فيجب دراسة تركيب وتوزيع العمالة الموجودة بها بهدف ترشيد استخدامها وذلك بصفة مستمرة ودائمة . فيدرس المخططون بالمنشأة التركيب العمري للعمالة وذلك لتحديد عدد الأفراد الذين سوف يتم الاستغناء عن خدماتهم لبلوغهم سن المعاش .[١٨]وأن تتم تلك الدراسة من خلال النظر إلى الوظائف المختلفة والمؤهلات العلمية .وذلك حتى تتمكن إدارة الأفراد من تعيين الشخص المناسب في المكان المناسب في الزمن المناسب .وبذلك تتفادى المنشأة المعاناة في سبيل تعيين أفراد لازمين للإنتاج أو أداء الخدمات .

الفصل الثالث

فائض العمالة الزراعية

١ /٣/ ١ – العمالة القاصرة والزراعة :

إن نظرية العمالة القاصرة قد تختلف عن تلك المتعلقة بالعمل بعض الوقت .فقد يكون للشخص وظيفة ويظن أنه يعمل كل الوقت ولكنه يعمل نصف الوقت .ومثل هذا الموقف يظهر بوضوح في نشاط الزراعة وفي قطاع الخدمات .[١٩]لكن ذلك الاختلاف يظهر فقط من الناحية الوضعية حيث الأول يعمل عملاً موسمياً والثاني يعمل ساعات أقل من المتفق عليه قانوناً وليس من الناحية الإحصائية حيث يعامل العامل في الزراعة معاملة الذي يعمل كل الوقت . مثله مثل العامل بعض الوقت .

ونود أن نشير بداية إلى أن هناك فرقاً بين العمالة الزراعية والعاملين في المنشآت الزراعية فيمكن أن تكون العمالة الزراعية القاصرة في النشاط الزراعي ظاهرة ومزمنة .لكن غير ذلك في هذه المنشآت كمعامل الألبان أو المناحل أو تربية دود القز .. فإن هذه المنشآت قد لا تحدث فيها عمالة فائضة عن حاجة العمل .وفي معظم الدول النامية ، العمالة الزراعية تعتبر عمالة قاصرة بمعنى أنها تزيد عن احتياجات النشاط الزراعي .وفي الدول المتقدمة بدأت هذه الظاهرة تنحسر بسبب نزوح العمالة الريفية للعمل في النشاط الصناعي والخدمي .وقد أدى التقدم في أساليب الزراعة إلى انسحاب العمالة الزراعية من النشاط الزراعي . فالميكنة الزراعية مثلاً يؤدي إلى

---

[١٧] د .فؤاد محمد عبد المنعم الجميعي : المرجع السابق ص ٨٥ .

[١٨] المرجع السابق .ص ص ١١٢ -١١٦ .

[19]United Nations : Methods of Projecting the economically active population _New york .1971 .p. 46

توفير أعداد كبيرة من حاجة العمل فيتجه العمال لذلك إلى النشاطات الأخرى حتى لا يبقوا عالة على النشاط الزراعي . إن الميكنة تؤدي ما كان يؤديه العشرات أو المئات من العمال الزراعيين وبذلك تكون أعداد المشتغلين على الآلات أقل من المعتمدين على سواعدهم ويمكن استغلال الأعداد الزائدة عن الحاجة في مجالات الصناعات الكبيرة والصغيرة .[٢٠]

وقد يصبح فائض العمالة الزراعية مرحلة تاريخية بعد إدخال هذه الأساليب المساعدة في زيادة الإنتاج الزراعي سواء من خلال إدخال آلات الحرث والحصاد أو الخضوع لبرامج الري أو استعمال التقنيات الحديثة في الإنتاج الزراعي المأخوذ بها في الدول المتقدمة ،وذلك بعد تدريب العامل الزراعي عليها .

ومما يجعل هذه الحقيقة مؤكدة هو النمو المتزايد في النشاط الصناعي إذ سوف يتطلب عمالة لتشغيله وأداء العمليات الصناعية المختلفة . ولن يتسنى ذلك إلا من خلال تدريب العمال الزراعيين ليلحقوا بزملائهم في الصناعة .وهكذا قد يعاني النشاط الزراعي من النقص في العمالة .والمثل الواضح على ذلك هو مصر حيث بدأ انسحاب العمال الريفيين من القرى إلى المدن المختلفة بل بدأوا في الهجرة للعمل في الخارج ،فارتفعت الأجور في القطاع الزراعي نظراً لقلة العمالة الزراعية .

وكان يقال إن توزيع العمالة الزراعية على أساس المهنة لا معنى له ،ذلك على أساس أن التوزيع المهني فقير الاختلاف .[٢١] لكن مهن الزراعة يمكن تقسيمها إلى ثلاث أبواب : وهي مزارعو المحاصيل الحقلية ومزارعو البساتين ومزارعو الغابات والعمال في المراعي . وتتعدد المهن بين مزارعي المحاصيل الحقلية والبستنة حيث هناك مزارعون للحبوب والخضار والقطن والتبغ وعمال لمكافحة آفات الزراعة والتسميد والرى .وقد أدخلت الآلات الحديثة مهناً جديدة مثل سائق جرار زراعي وحاصدة . ومن مزارعي البساتين مزارعي الحمضيات وعنب ونخيل ومشاتل ومقلم أشجار وحدائقي .[٢٢]وكل مهنة من هذه المهن تحتاج إلى مهارة تختلف في أمور وتتفق في أمور أخرى .

وعلى العموم فإن من واجب مخططي القوى العاملة أن يقدروا حجم العمالة القاصرة في القطاع الزراعي أو بالأحرى فائض العمالة الزراعية توطئة لامتصاصه في نشاطات أخرى .

١ /٣/ ٢ – طرق تقدير فائض العمالة الزراعية :

تختلف طرق التقدير ما بين الدول المعتمدة أساسا على الزراعة وبين الدول التي لا تعتمد على ذلك القطاع .في الدول من النوع الأول تقاس العمالة القاصرة في النشاط الزراعي من خلال الفرق

---

[٢٠] د .عز الدين فراج :التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي وتحقيق الأمن الغذائي والاكتفاء الذاتي . دار الفكر العربي . ص ١٣٦

[21] Op . Cit. P52 .

[٢٢] انظر الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف المهني الصادر من المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ١٩٩٣ ص .٥٥٩ وما بعدها .

بين قوة العمل المستخدمة فعلياً وتلك المطلوبة فنياً لمقابلة احتياجات الإنتاج الزراعي .[٢٣] أما النوع الثاني من الدول فإن زيادة العمالة الزراعية عن المطلوب لزراعة الأرض لن يحدث لمحدودية العمالة ومحدودية الأرض .

وقد أجرى مسح لمشاكل الاستخدام الريفي في مصر فيما بين ١٩٦٤ – إلى فبراير ١٩٦٥ ، تطرق إلى ملامح أخرى تتعلق بالريف المصري عن طبيعة هذا الاستخدام وخصائصه الموسمية . ثم تحرى عن احتياجات العمل حسب نوع الإنتاج . وكذلك بحث في أوضاع المعيشة للسكان الريفيين .. الخ . وقد تم إجراء الملاحظة على الأسر التي اختيرت للعينة على مدى سنة كاملة . وتم حساب العمالة القاصرة من نتائج هذه الملاحظات .[٢٤]

وقد أجريت دراسة أخرى في باكستان اختلفت عن الدراسة السابقة حول تقدير العمالة القاصرة .وكانت البيانات الإحصائية المتاحة غير ملاءمة أو كافية مما أدى إلى محددات على الدراسة .

وهناك بعض الطرق لقياس العمالة القاصرة في الزراعة من خلال النظر إلى إنتاجية العامل الحدية ، فتوجد العمالة القاصرة أينما وجدت إنتاجية العامل الحدي منخفضة عن متوسط الإنتاجية . وتقاس الإنتاجية في هذه الحالة من خلال دخل العامل حيث أن القاعدة هو أن هناك علاقة مباشرة بين الإنتاجية والدخل .[٢٥]

ومهما يكن ،فإن الوقت الحالي يشهد في الدول النامية هجرة كثيفة من الريف إلى الحضر، بل هجرة من الريف إلى خارج البلاد للعمل .وقد تصحبها هجرة الأسر لو كان ذلك ممكناً .كما أن قواعد التعليم الإلزامي صارت تفرض بشكل منتظم ،مما أخرج أعداداً كبيرةً من الأطفال والصبية من العمل الزراعي على مدار السنة .ولو أنهم قد يعملون عملاً موسمياً كتنقية دود القطن من الحقول في بعض المناطق مثل مصر . بالإضافة إلى تحول الأفراد الزراعيين داخل القرية ذاتها من مهنهم الزراعية إلى مهن أخرى كالاشتغال بالتجارة ، أو امتهان مهن صناعية ، أو الاستخدام في مصانع الإنتاج الزراعي الصناعي أو الصناعات المعتمدة على الزراعة .كل ذلك قلل من حجم العمالة القاصرة في بعض الدول الزراعية .

أما في البلاد التي لا تعتمد اعتماداً كلياً على الزراعة فيكون القطاع الزراعي فيها غير قائم أو يمكن إهماله ،فإن العمالة القاصرة فيه تكون منخفضة ولو أنها موجودة .وتتأسس طرق قياس العمالة القاصرة في هذه البلاد بافتراض أن العمالة القاصرة في الوقت الحالي سوف تتقلص في المستقبل ،وسوف يكون مستوى الاستخدام مناسباً لمتطلبات الإنتاج والإنتاجية القصوى للعمل التي ستسمح بها تقنيات الإنتاج . وتعتمد الطريقة في تلك الحالة على عدد الأشخاص الذين سوف تتمكن المزرعة في الاستفادة منهم في عام ما .ومن خلال عدد المزارع في المستقبل وما يمكن تقديمه للاستفادة من إنتاج يمكن حساب العمالة اللازمة وبالتالي حساب العمالة المطلوب استخدامها .[٢٦]

---

[23] Op .Cit. .P53 .

[24] Op .Cit. .P.53 .

[25] Op. Cit. .P.55 .

[26] Op .Cit. P58 .

ويلاحظ أن تقرير اللجنة الأوربية الاقتصادية فيما يخص مستقبل الاستخدام الزراعي قد ألمح إلى أن التقدم في الإنتاجية الزراعية ليس فقط يتأتى من عوامل التقنية ولكن أيضا يرجع إلى انخفاض الاستخدام وهو يعد عاملاً مستقلاً عن العوامل الأخرى . ويرجع التقرير عوامل الانخفاض في العمالة الزراعية إلى حركة هجرة العمالة الزراعية إلى القطاعات الأخرى .[٢٧]

ويمكن تلخيص أسباب تقلص أعداد العمالة الزراعية فيما يلي :

-انخفاض معدل المساهمة في المشروعات الأسرية .

-التعليم الإلزامي وما أدى إليه من عدم مساهمة الأطفال والصبية في العمل الزراعي .

-انسحاب كبار السن من العمل الزراعي بسبب ما تقدمه نظم المعاشات المختلفة من معاش دوري .

-استمرار بعض المتعلمين تعليماً الزامياً في التعليم المتوسط والثانوي والجامعي مما يؤدي إلى انفصالهم عن العمل كلية .[٢٨]

١ /٣ /٣ -أسلوب تقدير العمالة الزراعية من جانب المؤلف :

وقد اتبع المؤلف شخصياً في استخلاص فائض العمالة الزراعية من خلال رصد الأنماط المعمول بها في وزارة الزراعة المصرية عند تقدير احتياجات رجل /ساعة لإنبات محصول معين وبيان المساحات المحصولية لكل محصول . ومن ثم استخلصت احتياجات النشاطات الزراعية المختلفة لاحتياجاتها من العمالة من خلال ضرب الاحتياجات النمطية في المساحات المحصولية فتم استخراج احتياجات رجل /ساعة وقسمت الحصيلة على ثماني ساعات يومية فاستخلصت أيام العمل الزراعي . وعلى اعتبار أن العامل العادي يعمل زهاء ثلاثمائة يوم في السنة استخلص عدد العمال الزراعيين اللازمين للنشاط الزراعي . وكانت المشكلة تتلخص في تقدير أعداد العمال الزراعيين من تعدادات السكان الصادرة كل عشر سنوات أو من المسوح بالعينة . وكانت مهن النشاط الزراعي بها ثلاث أنواع من العمالة :الفلاح والمزارع والعامل الزراعي ،وكل منهم يشتغل بالزراعة .لذلك اعتبروا جميعهم من العاملين في النشاط الزراعي . فالفلاح صاحب حيازة ويعمل لديه أفراد . والمزارع صاحب حيازة ويعمل لحسابه . والعامل الزراعي يتقاضى أجراً مقابل عمله في الزراعة .ومن خلال مقارنة الاحتياجات من العمالة بالعرض المتاح منها تم استخلاص فائض العمالة الزراعية . وإذا تم تقدير الاحتياجات للعمالة في المستقبل فإنه يلزم مقابلتها بتقديرات تخص العرض من العمالة . تخضع هذه التقديرات لمعدلات سلبية على اعتبار أن هناك انسحاباًمستمراًمن القطاع الزراعي من جانب العمالة ، وبطبيعة الحال فإن فائض العمالة الزراعية سوف ينكمش عاماً بعد آخر .

ولعل ذلك هو الوضع الذي أشارت إليه بعض الكتابات عند حساب استخدام العرض من العمل في القطاع الزراعي حيث أشير إلى أن العمالة القاصرة تحسب من خلال مقارنة العرض المتاح من العمل باحتياجات العمل في ذلك القطاع .[٢٩]

---

[27]Op. Cit. P58 .

[28]Op. Cit. P59 .

وتعلق الكتابات على أنماط العمل الزراعي أو معدلات زراعة المحصول أنها تختلف من بلد إلى آخر . وهذه الأنماط في بعض الأحيان تحكمية رغم أنها قد تكون مستمدة من الأعمال في المزرعة تحت ظروف معينة يمكن اعتبارها كدليل للعمل بها .[٣٠]

وقد حسبت العمالة الفائضة في الزراعة في بعض الدول على هذا الأساس ، فأتضح أنها تمثل ٢٢٪ من العمالة الزراعية في المجر و٥٠٪في رومانيا وبلغاريا ورومانيا وبولندا و٧٣٪في ألبانيا وقدر هذا الفائض في الهند بنسبة ٤٠ ٪ في عام ١٩٦٠ .وقد قدره الفاو من ٢٨ إلى ٦٤ في المائة من العمالة الزراعية في بعض بلاد الشرق الأوسط وأفريقيا الشمالية وجنوب أوربا .[٣١]

وقد لفت الاقتصاديون النظر إلى أساليب مختلفة غير ملائمة لحساب فائض العمالة الزراعية منها ما يبالغ جداً في حجمه .ويبدو أن الفائض يرجع إلى الموسمية في النشاط المذكور .وقد لا يكون هذا الفائض الكبير وقت الذروة . لكن هناك أغلبية من العمال الزراعيين يعدون عاطلين في الأوقات الأخرى من السنة .[٣٢]

١ /٣ /٤ - تخطيط العمل الزراعي :

إن تلافي فائض العمالة الزراعية لابد أن ينشأ من تخطيط العمل الزراعي ،فالعمل العنصر الأساس في النشاط الإنتاجي المحدد لدرجة التقدم الاقتصادي .[٣٣]ويهدف تخطيط العمل الزراعي إلى الكشف عن احتياجات النشاط الزراعي من العمالة الزراعية كيفاً و كماً. ووضع خطة بهذه الاحتياجات سواء على المستويات الوطنية أو القطاعية أو الوحدات المحلية . ويرى البعض أن تخطيط العمل الزراعي يعتمد على ثلاثة عناصر :متوسط إنتاجية العمل الزراعي وكمية ونوعية العاملين في النشاط الزراعي ومستوى الأجور والحوافز في ذلك النشاط .[٣٤]ومتوسط إنتاجية العمل الزراعي تحسب من خلال قيمة الإنتاج إلى عدد ساعات العمل أو عدد العاملين . ويكون الهدف لتحقيق التنمية الاقتصادية هو افتراض زيادة متوسط إنتاجية العمل الزراعي . ويرجع ذلك إلى تناقص نسبة العاملين في النشاط الزراعي .[٣٥]ولكن قد يرجع إلى تطور الإنتاج قيمياً.ثم يأتي دور المخطط في تقدير احتياجات الإنتاج الزراعي من العمالة حسب الفئات المؤهلة المختلفة سواء كانوا عمالاً غير ماهرين أو ماهرين أو فنيين أو إداريين أو مهندسين زراعيين أو متخصصين في الزراعة . ويرى المؤلف أن تقدير تلك الاحتياجات سوف يتأثر بمشكلة الموسمية في الإنتاج الزراعي ،مما يترتب عليه وجود ما يسمى بالبطالة الموسمية ، ويرى أن الحد من هذه الظاهرة

---

[29]United Nations (1973) Op. Cit. P333 .

[30]Op. Cit. P333.

[31] Op. Cit. .P333

[32]Op. Cit. P334 .

[٣٣] د. عبد الرزاق عبد الحميد شريف :المدخل إلى التخطيط الزراعي ص ١٠٩ .

[٣٤] المرجع السابق . ص ١٠٩ .

[٣٥] المرجع السابق .ص ١١٠.

يكون عن طريق القيام بأنشطة ثانوية خلال فترة الركود .بل قد يحدث في موسم الذروة اشتداد الطلب على العمالة فيرى إشباع ذلك عن طريق طلبة المدارس والمعاهد والجامعات .أما مستوى الأجور والحوافز فترتبط بمعدلات زيادة إنتاجية العمل حيث يزداد حماسهم للعمل ومن ثم يزداد إنتاجهم وإنتاجيتهم بالتالي .[٣٦]

الفصل الرابع
العمالة ذات الأداء المنخفض

١ / ٤ /١ – العمالة القاصرة ونشاط الخدمات :

سمى هذا الفصل بالعمالة ذات الأداء المنخفض وذلك حتى يفرق بينها وبين العمالة ذات الإنتاجية المنخفضة . ومثل هذه العمالة توجد في الصناعات التحويلية . أما العمالة ذات الأداء المنخفض فتوجد في قطاع الخدمات . ويلاحظ أن في الصناعات التحويلية يمكن قياس الإنتاجية المتوسطة للعامل ،ومقارنتها بالإنتاجية المتوسطة للعامل العادي في مصنع مشابه أو إنتاجية العامل في العام الماضي أو الأعوام السابقة ، فإذا كانت الإنتاجية الأولى أقل من الإنتاجية الثانية فإن الباحث يستنبط أنه إزاء إنتاجية منخفضة . أما إذا كان العكس فيكون إزاء إنتاجية مرتفعة . لكن في مجال الخدمات فليس هناك إنتاجية إنما هناك معدلات أداء يرتبط بها العامل عليه أن ينجزها . فإذا قلت هذه المعدلات عن المقرر فإن أداء العامل يكون منخفضاً وإذا زادت فإن أداءه يكون مرتفعاً . وقد يرجع ذلك الأداء المنخفض إما إلى العامل ذاته فيكون مهملاً أو متقاعساً أو لا رغبة له في العمل فيؤديه بتكاسل ويفرط في هذا التكاسل .أو إلى ظروف العمل ذاتها بأن كان على الموظف أن يبحث حالات معينة في اليوم ولم تصله إلا حالات أقل أو أن الإدارة قامت بتوظيف أعداد تزيد عن المقرر لأداء وظيفة واحدة .وقد ظهر ذلك في القطاع الحكومي بمناسبة التعيين المستمر لخريجي الجامعات والمعاهد العليا والمتوسطة في بعض البلدان والتجاوز عن مقررات تخطيط العمل .

وتبدو ظاهرة العمالة ذات الأداء المنخفض في بعض أقسام قطاع الخدمات .مثل مجالات النقل والمواصلات والبنوك والتأمين وخدمات المال والأعمال والإدارة العامة والمحليات والتعليم والصحة والخدمات الشخصية . وبينما يتعامل النشاط الزراعي مع الأرض للزراعة ويتعامل النشاط الصناعي مع المواد الأولية للتصنيع ، فإن نشاط الخدمات يتعامل مع حجم السكان ومستوى الدخل الوطني للفرد . ومن ثم لا يمكن تقدير الاستخدام للعمالة المناسب من خلال المخرجات أو الإنتاجية كما يمكن أن يحدث في الصناعات التحويلية مثلاً كما لا معنى للإنتاجية في التعليم والصحة مثلاً .مع ملاحظة أن هناك بعض مجالات يمكن أن تقدر فيها حجم العمالة على

---

[٣٦] المرجع السابق . ص١١١.

أساس الإنتاجية مثل خدمات السكك الحديدية والمصارف .[37] وكذلك يمكن أن يقيم العمل ذاته ويتابع تطوره .

وإذا كانت العمالة القاصرة تظهر في النشاط الزراعي بكثرة لكنها تندر بالنشاط الصناعي على اعتبار أن لصاحب العمل الحق في الاستغناء عن العامل الزائد عن حاجة العمل . لكن في القطاع الخدمي تبدو العمالة القاصرة عالية للغاية ، فهناك أصحاب العمل الذين يعملون لحسابهم أو أصحاب المنشآت الصغيرة أو العمالة المتجولة أو بعض أصحاب الحرف .وحتى في الدول المتقدمة يمكن أن تكون هناك العمالة القاصرة وذلك في المحلات التجارية الصغيرة ذات دوران العمل المنخفض ، أو في عمال الخدمة ، أو في بعض المهن ذات المستوى التدريبي العالي مثل القانونيين . وهكذا يصبح القطاع الخدمي مشابهاً للقطاع الزراعي . كما أن القطاع الخدمي قد يكون ملجأ إلى هؤلاء الأشخاص الذين لا يجدون عملاً بسبب ضحالة مؤهلاتهم أو قدراتهم ويتقبلون دخلاً منخفضاً .[38] وقد يدخل القطاع غير الرسمي أو القطاع غير المنظم في بعض الأحيان إلى ذلك النوع من القطاعات حيث توجد العمالة القاصرة فهو يضم بعض الصناعات الصغيرة والحرفية .وحتى في القطاع المنظم يمكن أن يكون ذلك النوع من العمالة القاصرة – العمالة ذات الأداء المنخفض – حينما تصبح القرارات الاجتماعية مقدمة على القرارات الاقتصادية ويكون تعيين الأفراد لمواجهة مشكلة البطالة بين المتعلمين ، وتحل المشكلة بمشكلة أخرى هي العمالة القاصرة المتعلمة .

١ /٤ /٢ – تحديد العمالة القاصرة في القطاع الخدمي :

لكن كيف تحدد العمالة القاصرة في القطاع الخدمي ؟ .. نقترح أن تكون على أساس معدلات الأداء .فإذا كانت معدلات الأداء خلال فترة زمنية منخفضة بالمقارنة بفترة سابقة كانت معدلات الأداء منخفضة أى أن هناك قصوراً في العمل .ولكن قد يكون تحديد العمالة القاصرة على أساس الإنتاجية وذلك في أقسام العمل ذات الإنتاجية . وفي هذه الحالة يمكن أن تسمى العمالة ذات الإنتاجية المنخفضة لو قورنت الإنتاجية بالسنوات السابقة أو بما يشابهها من إنتاجيات في أقسام مشابهة أما إذا كانت سوف تقارن بالدخول الفردية الوطنية فتكون حينئذ تسمى العمالة ذات الدخل المنخفض . وهناك طرق كثيرة لتحديد العمالة المطلوب إستخدامها في هذا القطاع وإذا ما حددت هذه العمالة كماً ونوعاً ، فإن ما زاد عنها يمثل في هذه الحالة العمالة القاصرة . وهذه الطرق قد تكون الإنتاجية أو الأنماط المطلوبة في العمالة المستخدمة أو الدخل الفردي أو دراسة الطلب على العمالة حسب المهنة وأقسام القطاع .[39](وذلك في حالة دراسة العمالة القاصرة على المستوى الوطني مثل تقدير عدد الأطباء) .

ومن خلال الأسلوب التحليلي لقطاع الخدمات يلاحظ الآتي :

---

[37]United Nations : (1971)-Op. Cit. P76 .

[38]Op. Cit. . Pp. 76-77

[39]Op. Cit. p. 77

-في مجال التجارة فإن حجماً كبيراً من العمالة القاصرة موجودة في التجارة بالتجزئة حيث تضم عدداً كبيراً من المنشآت الصغيرة . ويتغير هيكل العمالة بالقطاع الخدمي التجاري مثل التجارة والمصارف والتأمين وخدمات العقارات بطريقة سريعة نتيجة التطور الاقتصادي ، فيختفي مثلاً الباعة الجوالون في الدول النامية وتختفي المحلات الصغيرة في الدول المتقدمة .وتتقلص المنشآت التي يديرها لحسابهم ويزداد عدد العمال الذين يعملون بأجر . وقد يندر أن تجد العمالة القاصرة في قطاع المصارف (البنوك) أو التأمين ذلك لأنها منشآت حديثة تعتمد على أساس معدلات الأداء وحجم الأعمال في تقدير العمالة اللازمة فهي تقوم على تعيين العمالة بها على أسس منضبطة . كالسكان والتقدم في النشاط الاقتصادي ومستوى الدخل الفردي والزيادة في استخدام القروض والودائع الشخصية .[٤٠] وقد يؤدي إدخال الميكنة في الأعمال البنكية إلى تقليص أعداد العمالة المستخدمة في البنوك . ولا يختلف الوضع في المصارف عن الوضع في شركات التأمين .وكذلك يمكن النظر إلى النقل والتخزين من هذا المنظور ، حيث أن في الفترة التي يسود فيها الأسلوب اليدوي يمكن وجود العمالة القاصرة لكن بدخول الأسلوبين الميكانيكي والآلي فإن العمالة القاصرة تتقلص وتنكمش .

في بعض البلاد النامية هناك قطاع للنقل تقليدي ، لا يزال يعتمد على وسائل للنقل بدائية مثل النقل بالحمير أو الجياد أو باليد . ومثل هذا القطاع تكون فيه الإنتاجية منخفضة ،ويمكن أن نلمح فيه العمالة القاصرة [٤١].وكلما تقلص هذا القطاع تلاشت العمالة القاصرة .

يأتي بعد ذلك القطاع الخدمي الصرف ، كالمرافق الحكومية والإقليمية والمحلية والصحة والتعليم وخدمات الأعمال والخدمات الترفيهية والشخصية ومنها الفنادق والمطاعم . وفي القطاع الخدمي الحكومي أى قطاع الإدارة العامة فإن كل قسم منها يؤدى وظيفة معينة ويجب أن يؤديها بأسلوب معين حتى يرضي أبناء البلد ، ولا معنى في هذه الحالة إلى الإنتاجية .[٤٢] ولو أن في بعض الأحيان يسمى إنجاز العمل حسب معدلات الأداء كفاية إنتاجية .

ويلاحظ على هذا القطاع أنه كلما تقدمت البلد كان ذلك مؤشراً للتوسع في بعض الوظائف . وقد ازدادت العمالة حتى في البلاد آلتي تعقدت فيها سبل الحياة سواء رأسياً أو أفقياً .وقد ساعد على زيادة العمالة النمو السكاني . وفي البلاد النامية ليس هناك نمو في الوظائف الإدارية إنما المسألة هي تجهيز هذه الوظائف بالموظفين لأداء الأعمال المنوطة بها . وقد تؤدي القرارات الإدارية المبنية على أساس اجتماعي إلى زيادة أعداد الموظفين عن المقررات الوظيفية لكل وظيفة وفي هذه الحالة تظهر سمات العمالة ذات الأداء المنخفض ، لأن الوظيفة التي كان يؤديها فرد واحد سوف يؤديها أكثر من فرد . فمثلاً في التعليم الحكومي يمكن أن يكون عدد المدرسين في تدريس مادة التاريخ يزيد عن الحاجة بينما هناك عجز في مدرسي الفيزياء والكيمياء والرياضيات ذلك لأن بعض خريجي بعض الكليات العملية لا يفضلون العمل في وظائف التدريس . بينما

---

[40]Op. Cit. P.78 .

[41] Op. Cit. P .80

[42]Op. Cit. . P. 80 .

مدرسو العلوم الأدبية يقبلون العمل بالتدريس حتى لا يتعرضوا للبطالة . بعكس الصحة مثلاً هناك عجز في الأطباء و الممرضات المؤهلات وعلى مستوى التوزيعات الجغرافية .ويرجع ذلك إلى أن خريجي كليات الطب والعلوم الطبية أو كليات ومعاهد العلوم الصحية في بعض البلاد لا يتناسب مع الزيادة الحاصلة في عدد السكان .

وفيما يتعلق بأعداد الذين تحتاجهم العمليات الطبية فإن هناك بعض المتطلبات لتحديد أعداد الأطباء والمساعدين الفنيين العاملين في مجال الطب لتحديد ما إذا كانت هناك عمالة قاصرة أم لا وتحديد هذه الأعداد يعتمد على الفئات العمرية وطول فترة الحياة ، ومستوى الدخل والثقافة ، والتقدم الفني في الدواء وتنظيم الدواء والأهمية النسبية للممارسين والاختصاصيين ، وعدد ساعات العمل .[43]

وهناك بعض المهن في ذلك القطاع قد يحدث فيها فيض كبير من الخريجين بينما احتياجات الاقتصاد منها قليلة مثل المهن القانونية ومهن خدمات الأعمال (خريجي كليات الحقوق وكليات التجارة) ومن ثم ينتظر أن تكون سبباً في ظهور العمالة القاصرة لو استسلمت الحكومة إلى تعيينات غير مطلوبة رغبة في درء البطالة عن الخريجين .

وهناك عمالة ذات أداء منخفض قد تظهر في قطاع خاص لم يكن يعاني منها . مثل النشاط الفندقي أو نشاط المطاعم ، فقد حدث في مصر مثلاً أن النشاط الفندقي كان يعج بالزائرين من السياح الأجانب وفجأة انتشرت عمليات إرهاب ضد السياحة ، فأدى ذلك إلى امتناع السياح عن زيارة الأراضي المصرية . وبالتالي انكمشت الأعمال في النشاط الفندقي وكذلك في المطاعم ، مما ترتب عليه وجود عمالة بلا عمل أو أعمالها قليلة أى عمالة قاصرة . وتدخل أصحاب الأعمال في هذه الحالة بإنهاء عقود كثيرين من العاملين في النشاطين المذكورين .

[43]Op. Cit. P. 81 .

الجزء الثاني

الوقاية من العمالة القاصرة

في هذا الجزء يطلب الباحث معرفة طرق الوقاية من العمالة القاصرة ، وهى عمليات سابقة على ظهور العمالة القاصرة في المجتمع .وتتأتى هذه الوقاية من خلال أن يكون هناك توازن سكاني في الدولة . بمعنى أن يكون هناك توازن بين المواليد والوفيات والهجرة إلى ومن الدولة فمثل هذا التوازن يؤدي إلى معرفة حجم القوى العاملة في المستقبل وبالتالي يؤدي إلى معرفة حجم الوظائف المناسبة لهذه القوى العاملة ومن ثم لن تحدث عمالة قاصرة لأن الوظائف أنشئت بقدر عدد العمال أو بالأحرى بقدر عدد الذين سيبحثون عن العمل .

وتتأتى هذه الوقاية من خلال اختيار المواطنين للنظام الاقتصادي . ويلاحظ بداية أن النظام الرأسمالي أدى إلى زيادة عدد العاطلين ، وأدى النظام الاشتراكي أو الشيوعي إلى زيادة أعداد العمالة القاصرة ، ويرجى من النظام الاقتصادي للمجتمع الإسلامي أن يحقق العمالة الكاملة في المجتمع الذي يأخذ بتعاليمه . وهكذا يصبح النظام الاقتصادي الأمثل للوقاية من البطالة والعمالة القاصرة هو الذي يحقق القضاء على هاتين الظاهرتين .

ومن أساليب الوقاية أيضاً أتباع أساليب مثلى في إدارة المشروعات . وفي النهاية من خلال أتباع أسلوب التدريب التحويلي لفائض العمالة .وهكذا يمكن تقسيم هذا الجزء إلى أربعة فصول :

الفصل الأول :التوازن السكاني .

الفصل الثاني : النظام الاقتصادي .

الفصل الثالث : أساليب إدارة المشروعات .

الفصل الرابع : التدريب التحويلي .

الفصل الأول

التوازن السكاني

٢ / ١ /١ – معدلات المواليد والوفيات :

فاق معدل المواليد في بعض الدول خاصة النامية معدل الوفيات ،لذلك كانت الزيادة الطبيعية للسكان هائلة . ومن ثم كانت هناك ضغوط كبيرة على الاحتياجات اليومية للسكان والإسكان والمرافق العامة والتعليم والصحة . وكلها خدمات فهي غير منتجة من الوجهة الاقتصادية تتطلبها الزيادات السكانية المستمرة وتمولها الدولة .وإذا ما أفلتت عجلة النمو السكاني ، فإن القدرة على التمويل سوف تضعف ، وبالتالي ستواجه الدولة قلت في المشروعات مما يؤدى إلى تفاقم المشاكل السكانية .وقد اصبح الشغل الشاغل للدول المتقدمة أن تحد الدول النامية من نسلها ،فالكل على أرض واحدة ، والكل سوف يتأثر . وكانت الدول المتقدمة قد بلغت مرحلة التوازن بين المواليد والوفيات ، واصبحت الزيادة السكانية بها تساوي صفراً أو جزءاًصغيراًمن الأجزاء المئوية . بينما الدول النامية اختل فيها التوازن ، وتعدى النمو ٣ ٪ من مجموع السكان .

ومن أجل ضبط النمو السكاني أخذت البلاد بما يسمى السياسات السكانية . وبذلك الضبط يتسنى الحد من معدلات المواليد مما يحد من القوى العاملة وهكذا تتمكن من الحد من العمالة القاصرة ذلك لأن زيادة النمو السكاني تؤدي في المدى البعيد إلى زيادة عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل وتضطر الدولة إلى اصطناع فرص العمل اللازمة لهم ومن ثم تحدث العمالة القاصرة ، وإلا تعرضت البلاد إلى موجات من البطالة تتفاقم . ومن أجل تلافي الضغط على الموارد الطبيعية والصناعية وتنشيط الاقتصاد وتلافي العمالة القاصرة والحد من البطالة تلجأ الدول المختلفة إلى السياسات السكانية .

هناك أسلوب لا يجوز اللجوء إليه في الحد من عمليات النمو السكاني وهو زيادة الوفيات .ذلك لأن هذا الأسلوب مناف للإنسانية .وما يحدث بالفعل هو تخفيض عدد الوفيات وهو اتجاه عالمي وتم ذلك بفضل اعتبارات كثيرة .لقد بدأت تتحسن الحالة الصحية في الدول المتقدمة وهى المسماة بالدول الصناعية أعتباراً من القرن التاسع عشر . ولو أن في فترات سابقة حدث تحسن في الأوضاع نتيجة عدم تعرض البلاد للأوبئة أو الجفاف أو الأزمات الزراعية . وقد أدى ذلك إلى انخفاض أعداد الوفيات في هذه البلاد . ولما تحسنت التموينات الغذائية وتقدمت التقنيات (ماكينات البخار) وتمكن الإنسان من الانتقال من الأماكن المتخمة بالبشر إلى الأماكن التي تعاني من ندرتهم . وارتفعت الأجور ارتفاعاً حقيقياً مما أزال الفقر والعوز اللذين كان يعاني منهما الإنسان وتمكن الإنسان من بناء بيوت صحية . وارتدى الملابس الجيدة وتمتع بخدمات صحية مما أدى إلى تخفيض الوفيات وارتفاع المستوى الصحي لأهل البلاد . كما أن الحكومة أخذت على عاتقها الرعاية الصحية لمواطنيها . بل اصبح الصابون سلعة ضرورية في حياة الإنسان بدلاً من كونه سلعة ترفيهية . مما أدى إلى نظافة الإنسان واستطاع أن يقهر التيفود ذلك المرض الذي كان ينتقل

من القمل . وارتدى الإنسان الملابس القطنية بدلاً من الصوفية . وعممت المستشفيات وكانت هناك معاشات لكبار السن وتأميناً صحياً ورعاية صحيةً كما أن الطب تقدم .[44]

كل ذلك أدى إلى انخفاض معدلات الوفيات وكانت الحروب قد أدت إلى ذلك الانخفاض وفي نفس الوقت إلى انخفاض عدد المواليد .

٢/١/٢ - مواقف الدول من النمو السكاني :

وقفت الدول مواقف مختلفة من تخفيض المواليد بها وهذه المواقف كالآتي :

الموقف الأول تركت فيه الدول معدلات النمو تزيد زيادة تلقائية دون ضبط .وذلك الموقف واضح في السياسات التي اتبعتها دول الخليج العربية حيث تعاني من قلة السكان واطلاق الزيادة السكانية يساعدها على تجاوز هذا الموقف إذ سيؤدي إلى زيادة حجم السكان بها وبالتالي زيادة حجم القوى العاملة .

الموقف الثاني انخفضت فيه معدلات المواليد عن معدلات الوفيات فاصبح السكان فيه يتعرضون إلى تناقص أعدادهم .ومثل هذا الوضع موجود في بعض دول أوربا كفرنسا والسويد والنرويج . وتعمل الدول على تشجيع الأفراد على الإنجاب بعد أن كانت تعمل على الحد منه .لكن المستوى الحضاري الذي وصل إليه الإنسان في هذه البلاد يحول دون الإفراط في المواليد . ولا يأبه الفرد في هذه البلاد إلى العلاوات التشجيعية التي تعطى للمواطن الذي ينجب الطفل الثالث أو الرابع .

الموقف الثالث وهو زيادة عدد المواليد في الدولة بحيث لا تتمكن من تقديم الخدمات اللازمة لهذا العدد الجديد الكبير في كل سنة من تعليم وصحة وسائر الخدمات . وتأخذ هذه الدول بما يسمى السياسة السكانية بحيث تعمل على الحد من عدد المواليد بها .وبذلك تتجنب الزيادة السكانية الهائلة ومن ثم زيادة أعداد القوى العاملة التي إن واجهت الحياة العملية لن تجد فرصة العمل التي تغنيها عن الفقر والعوز والبؤس .[45]

ومتى تمكنت الدول من ضبط المواليد فيها تمكنت أن تنأى بعيداً عن أمراض العمالة وعلى رأسها العمالة القاصرة . وخير ما تصل إليه الدولة في هذا المضمار هو التوازن بين المواليد والوفيات بحيث يكون معدل النمو صفراً فلا ينكمش عدد السكان أو يتزايد .

---

[44] United Nation : (1973) Op. Cit. PP .152-154 .

[45] المرجع السابق ص ص ٦٣١ -٦٦١ .حيث يعرض الفصل الثامن عشر إلى السياسات السكانية بالتفصيل .

الفصل الثاني
النظام الاقتصادي

٢ /٢/ ١ – النظام الرأسمالي القديم :

قامت الرأسمالية على أنقاض نظام الإقطاع حيث كان الأمراء يمتلكون الأراضي الزراعية والأفراد الذين يعملون عليها .[٤٦]وقد مرت الرأسمالية بثلاث مراحل رئيسة . المرحلة الأولى تعرف باسم المرحلة التجارية . ثم المرحلة الثانية وهى المرحلة الصناعية ،ثم المرحلة الثالثة وهى المرحلة المالية أو الاحتكارية .[٤٧]

وتبدأ المرحلة الأولى بتراكم الثروات في أيدي التجار بسبب التبادل التجاري بين البلد الذي يعيشون فيه والبلاد الأخرى . وكانت الاكتشافات الجغرافية عاملاً من العوامل الهامة في التوسع في التجارة الدولية وتكوين السوق الرأسمالية . وقد سعى رأس المال التجاري للسيطرة على عمليات الإنتاج وكان قد سيطر على عمليات التبادل ، وذلك من أجل تحسين الإنتاج وزيادة الأرباح بعد أجراء هذا التحسين . مما أدى إلى تحول التاجر إلى صاحب مشروع صناعي . ومن ثم اصبح هناك طبقتان هما طبقة المنتجين الرأسماليين في الزراعة والصناعة وطبقة العمال .[٤٨]وانتقلت الرأسمالية من مرحلة التجارة إلى مرحلة الصناعة ومرت هذه بدورها بثلاث تعريفات بدأت بالتعاونية الرأسمالية البسيطة فالمصانع الصغيرة ثم جاءت النهاية بمرحلة الإنتاج الآلي الكبير وقد تميزت التعاونية الرأسمالية بأنها مشروع يشرف عليه صاحب رأس مال يعاونه عمال بقصد تحقيق أرباح . وتؤول كل الأرباح إلى صاحب العمل ويتقاضى العمال أجوراً مقابل عملهم . ثم ظهرت الورش من اتحاد الحرفيين في مشروع واحد تحت سيطرة مالك لوسائل الإنتاج . وتميزت هذه المرحلة بتقسيم العمل بين الحرفيين ولاقى ذلك بالتوسع في السوق الداخلية . ثم ظهرت الثورة الصناعية بما قدمته من الآلية في الإنتاج . وجاءت مرحلة الإنتاج الآلي الكبير وزاد بذلك الإنتاج والأرباح بالتالي .وانتقل المشروع من الصناعات الخفيفة إلى الصناعات الثقيلة . بل انتقلت السوق من وضع المنافسة الحرة إلى وضع الاحتكار حينما بدأت المشروعات الكبيرة تحتكر أسواق الإنتاج وتصريف السلع واتسع نطاق السوق وانتقل تصريف المنتجات من السوق المحلية إلى الأسواق العالمية . وقد اندمج رأس المال الصناعي برأس المال المصرفي ، وتمكنا من إنشاء الاحتكارات .[٤٩]ويمكن من خلال كتابات الاقتصاديين المختلفة والمزج بينها أن نوضح سمات النظام الرأسمالي القديم فيما يلي :

---

[٤٦] د. عبد الكريم كامل عبد الكاظم :النظم الاقتصادية المقارنة . ١٩٨٨ .ص .٣٣ .

[٤٧] المرجع السابق . ص .٣٩ .

[٤٨] المرجع السابق ص ص ٤١ – ٤٢ .

[٤٩] المرجع السابق . ص ص ٤٦ – ٤٧

-الملكية الخاصة لأهم السلع الرأسمالية وأغلب السلع الاستهلاكية . وكذلك تملك وسائل الإنتاج ملكية خاصة وكذلك غلبة المشروع الخاص في الزراعة والتجارة على المشروعات العامة .

-نظام السوق حيث يعرض الرأسماليون منتجاتهم ويتقدم إليها المستهلكون . ويتحدد السعر في داخل السوق دون عوامل خارجية ضاغطة .

– الرغبة في الربح من جانب صاحب العمل والرغبة في أعلى أجر من جانب العامل والرغبة في أدنى سعر من جانب المستهلك في إطار الحرية الاقتصادية .

– عدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي إلا بقدر وحق العمال في إنشاء النقابات المدافعة عن حقوقهم .[٥٠]

والمرحلة الثالثة في الرأسمالية القديمة يتم التزاوج فيها بين رأس المال الصناعي ورأس المال المصرفي مما كان له أثره في اكتساح الأسواق وانكماش المشروعات الصغيرة لعدم قدرتها على منافسة المشروعات الكبيرة .علاوة على أن المشروعات الكبيرة صارت تصدر رأس المال إلى الأسواق الدولية وأدى ذلك إلى خضوع الدول النامية للبلدان المصدرة لرؤوس الأموال .[٥١]

والجدير بالذكر أن الاحتكارات لم تقض نهائياً على المشروعات الصغيرة ، بل ساعدت في بعض الأحيان على بروزها وبروز المتوسطة منها . وذلك بهدف خدمة نشاط المشروعات الكبيرة الاقتصادية إذ تقوم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بإنتاج سلع معينة وبكميات محددة لصالح الاحتكارات .[٥٢]

ولعل العمالة القاصرة لم تظهر في هذه المرحلة ذلك لأن الرأسمالي كان يستغل العمالة استغلالاً مهيناً فيكلف العامل بالشغل أكثر من السعات المقننة حالياً . وقد يعمل بصفة يومية دون راحة أسبوعية ودون أجازات سنوية. بل كان يلقى بالعامل المريض خارج مصنعه تجنبا لدفع تكاليف علاجه مع وقف صرف مرتبه .

٢/٢/٢ – الرأسمالية الجديدة :

بغية تحديد أبعاد النظام الرأسمالي الآن والعالم على مشارف القرن الحادي والشرين ،فإن كتاب الرأسمالية تجدد نفسها للدكتور فؤاد مرسي يعرض لذلك .فهو يوضح أن الرأسمالية تعيش الآن عصر الثورة العلمية والتكنولوجية ، بعد أن عاشت عصر الثورة الصناعية . وتلك الثمرة تعتمد على العلم من خلال الاكتشافات في العلوم المختلفة كالرياضيات والكيمياء وعلوم الأحياء كالزراعة والطب .وقد أدت هذه الثورة العلمية والتقنية إلى زيادة إنتاجية العمل . واصبح في مقدور الإنسان السيطرة على الطاقة وظواهر كثيرة مختلفة . وأدى إدخال الحاسبات الإلكترونية والبرمجة الإلكترونية والسيبرناطيقا (علم التحكم والاتصال بكل المظاهر في الآلات والحيوان). أدى ذلك إلى إحلال الآلة محل الإنسان عضلاً وعقلاً .وانحصر تفكير الإنسان في تقدير الموقف

---

[٥٠] تلك السمات والملامح هي عملية توفيق بين الآراء المختلفة الواردة في المرجع السابق . ص ص ٥٧ – ٥٩ .

[٥١] المرجع السابق ص ٥٤ .

[٥٢] المرجع السابق ص ٧٦ .

وإصدار الحكم واتخاذ القرار . وتركزت العمالة في مجال تصميم الآلات وصيانتها بعد أن كان التركيز أساسا على تشغيلها . [٥٣]

أدخلت الثورة التكنولوجية عديداً من التغيرات في التنظيم الاجتماعي للإنتاج . وصار الإنسان سيداً على قوى الإنتاج وصانعاً لها وهكذا ظهرت الآلية لتحل محل النشاط العضلي . وما يسمى الاوتامتية وهى القيام بالأعمال العضلية والذهنية معاً .[٥٤]

وصارت الأتوماتية تعني إدماج المراحل الإنتاجية للسلعة في سلسلة متصلة على نحو آلي لا يتدخل الإنسان في أى مرحلة من مراحلها . وهكذا اندمج العلم اندماجاًعضوياً في عملية الإنتاج وصار يعجل بالنمو في الإنتاج ويزيد من الإنتاجية ، ويساعد على توسيع الإنتاج في مواد جديدة متعددة ، ويشجع على إدخال أساليب جديدة متقدمة ، ويساهم في زيادة عدد الكوادر الهندسية والفنية .[٥٥]

اصبح من واجب الدولة الإنفاق على البحث العلمي وتشجيع أصحاب الأعمال على الاستمرار في هذا البحث من خلال إعانات للمنتجين ومنح إعفاءات ضريبية في حالة تجديد التجهيزات الفنية للإنتاج مع تطبيق أساليب الاستهلاك المعجل .[٥٦]

وإزاء تهميش عمل الإنسان في العمليات الإنتاجية بإحلال الآلة محله صار قطاع الخدمات هو القطاع الذي تتجه إليه العمالة .[٥٧] وصار التقدم في الوقت الحالي يظهر في ارتفاع معدل الصناعات كثيفة العلم . حيث يحدث تجدد سريع لرأس المال ومعدل منخفض لإنتاج المواد . وتنتشر المشروعات الصغيرة والمتوسطة . كما حقق ذلك التقدم تخفيضًا في نفقة إنتاج بعض المنتجات الجديدة بلغ ما يقرب من ٥٠ ٪ من قيمة النفقات في كل خمس سنوات .[٥٨]وكما خضعت الصناعة للتطور بفضل العلم ، جاء دور الزراعة أيضاً فارتفعت إنتاجيتها . ويمكن القول إن في الرأسمالية الجديدة اصبح رأس المال يعمل على المستوى العالمي ، ذلك لأن رأس المال لم يتوقف مكانه في الدول المتقدمة إنما امتد ليعمل في الدول النامية حيث حدثت استثمارات ضخمة لاكتشاف واستغلال مستودعات المناجم في أراضى تلك الدول . [٥٩]

وأدى التقدم العلمي والتكنولوجي إلى الإنفاق على تدريب العمالة في بعض الفروع الجديدة التي يزيد فيها التدريب على ما يخصص لوسائل الإنتاج الأخرى . واصبح التعليم فرعاً أساسياً من فروع الاقتصاد بل أضف إليه ما يتعلق بالبحث والتطوير . [٦٠]

---

[٥٣] د. فؤاد مرسي : الرأسمالية تجدد نفسها . عالم المعرفة العدد ٤٧ العام ١٩٩٠ . ص ص ١٩ – ٢١ .

[٥٤] د. فؤاد مرسي : المرجع السابق . ص ٢٥ .

[٥٥] المرجع السابق . ص ٢٨

[٥٦] الرجع السابق . ص ٢٩ .

[٥٧] المرجع السابق . ص ٢٩ .

[٥٨] المرجع السابق . ص ٣٠ .

[٥٩] المرجع السابق . ص ٣١ .

[٦٠] المرجع السابق . ص ٣٣ .

كما أدت الثورة العلمية والتكنولوجية إلى تطوير أساس معروف قامت عليه الرأسمالية ألا وهو الملكية الخاصة . وكانت الرأسمالية القديمة تقوم على أساس الملكية الخاصة الفردية لوسائل الإنتاج أما الرأسمالية المعاصرة فقد أصبحت تقوم على الشركات المساهمة حتى تبلغ درجة كبيرة من تركيز رأس المال . وهكذا ظهر ما يعرف باسم الرأسمالية الجماعية لاسيما إذا عرفنا أن هذه الشركات تصل إلى المستوى الدولي .[٦١]

وهذه الثورة لها آثار اقتصادية واجتماعية :

والآثار الاقتصادية تتمثل في أن وسائل الإنتاج الحديثة سوف تحل محلها وسائل إنتاج إلكترونية ومبرمجة بالحاسب الآلي . وذلك لأن هذا النوع من الوسائل يساعد على جودة المنتجات ووفرتها . وتوفير الخامات والطاقة ، مما يخفض النفقات كما أنها وسائل نظيفة لا تلوث البيئة . وبناء على ذلك سوف يحدث تطور في الصناعة فتختفي أو تتبدل فروع الإنتاج العتيقة . وتظهر فروع للإنتاج جديدة . كما أن قطاع الخدمات سوف يبرز وينمو بمعدلات كبيرة . (حيث التعليم والعلم والثقافة والخدمات العامة) . ويزداد نصيب القطاعات غير الإنتاجية من الاقتصاد الوطني مثل التجارة والمصارف والتأمين والخدمات الخاصة .[٦٢] وإزاء هذا الاتجاه في الصناعة ، سوف يحل المهنيون والعمال العلميون والتكنولوجيون محل العمال اليدويين بل قد يحل الإنسان الآلي محل كثير من العمال أصحاب الياقات الزرقاء والبيضاء .[٦٣] وسوف يشمل الصناعة والمصارف والتجارة . ويترتب على ذلك ظهور البطالة الهيكلية وهى لا تزيد في فترة الركود ولا تتناقص في فترة الانتعاش إنما مستمرة في الفترتين .ولو أن التكنولوجيا الحديثة تنتج فرصاً للعمل جديدة ، لكن لها مواصفات خاصة .[٦٤] مما يستلزم أن يواكب التعليم هذا التطور المذهل لكن ذلك لم يمنع الدول المتقدمة من احتكار العلم والتكنولوجيا .وصارت الدول النامية تابعة لها حتى تستفيد من التكنولوجيا المتقدمة . وبخلت هذه الدول عليها بهذه التكنولوجيا ونقلت إليها الصناعات كثيفة العمالة . واختصت هي بالصناعات المتقدمة كثيفة العلم والتكنولوجيا .كما أن الدول النامية تواجه صعوبات كبيرة في الأخذ بالتكنولوجيا المتقدمة بسبب صعوبة الحصول على المعلومات اللازمة عن التكنولوجيا . وصعوبة الاختيار بين التكنولوجيا المعتمدة على كثافة العمالة وتكنولوجيا تعتمد على كثافة رأس المال . فضلاً عن أن تكاليف التكنولوجيا الأخيرة باهظة لا تتناسب مع ميزانيات الدول النامية . فذا استطاعت الدول النامية امتلاك التكنولوجيا المتقدمة فإنها تخضع للدول صاحبتها زمناً طويلاً . ويترتب على هذه التبعية تدفق جزء هام من الفائض الاقتصادي للبلدان النامية إلى الدول الرأسمالية صاحبة التكنولوجيا .[٦٥] وتصاحب الثورة الصناعية التكنولوجية آثار انعكست على الطبيعة . إذ أن التكنولوجيا المتقدمة لم تتمكن من التغلب على الآثار الجانبية الضارة لها مثل

---

[٦١] المرجع السابق . ص ٥٧ .

[٦٢] المرجع السابق . ص ص ٦٠ - ٦١ .

[٦٣] المرجع السابق . ص ٦٣ .

[٦٤] المرجع السابق . ص ٦٥ .

[٦٥] المرجع السابق . ص ص ٧١ - ٧٦ .

تلوث البيئة واحتمال تدهور موارد الطبيعة بالتدريج واحتمال تدميرها تدميراً عاجلاً . أما آثارها على المجتمع فقد أدى تقليص بعض الإنتاج والتقليل من أهمية بعض الفروع في الصناعة إلى إغلاق مصانع كبرى بأكملها وتصفية مناطق صناعية كاملة مما أدى إلى دخول الملايين إلى دائرة البطالة خاصة من الشباب والمتعلمين .[٦٦] ولم يقتصر الأمر على ذلك ، إنما امتد إلى ساعات العمل فاصبح وقت العمل أقل من وقت الفراغ نتيجة إدخال الروبوت في الصناعة ، وبسبب تخفيض ساعات العمل للإنسان نفسه ويلاحظ أن الروبوت يحل محل ٢,٢ عاملاً . أى أن تشغيل مائة ألف روبوت يعني تأهيل مائة ألف عامل وبطالة ١٧٠ ألف آخرين . ورغم ذلك التوفير في العمالة فإن إنتاجية العمل في المصنع تتضاعف إلى ست مرات إذا قورنت بداية القرن بنهايته . بل يمكن أن تتضاعف ست مرات أخرى مع نهاية القرن ويشترط في هذه الحالة تشغيل عمالة على درجة عالية من التأهيل وبناء على ذلك انتقلت الصناعة من النشاط الصناعي إلى النشاط الخدمي .[٦٧] ويلاحظ أن مع ثورة المعلومات اصبح من الصعب إعادة تشغيل العامل العاطل في وظيفة قريبة من وظيفته الأولى ولذلك يقول الاقتصاديون إن الحل إما التقاعد أو إعادة التأهيل (التدريب التحويلي) .[٦٨] وقد ترتب على ذلك أن تغيرت تركيبة القوى العاملة ، فانخفضت أعداد العمالة اليدوية وتزايدت إعداد العمالة التي تمارس العمل الذهني .وصارت العمالة الصناعية أقل من العمالة المشتغلة بالتجارة والخدمات . وهكذا يصبح واجب العامل وهو يواجه هذا التطور الهائل في الآلات أن يتزود بمعارف واسعة ، ويتمكن من السيطرة على كافة عمليات الإنتاج . وأن يحدث مهاراته ويستكملها بسرعة حتى لا يلحقه التخلف ، ومن ثم تكون له تخصصات متعددة تمكنه من مباشرة أعمالاً مختلفة .[٦٩]

٢/٢ /٣ - النظام الاشتراكي :

عند انتقال النظام من الرأسمالية إلى الاشتراكية يأخذ فترة للتغيير ، وقد تبدأ بحقل السياسة قبل الدخول في دائرة الاقتصاد . ويبدأ عادة بتغيير شكل الملكية بإنشاء الملكية العامة لوسائل الإنتاج الرئيسة .وذلك بتأميم المشروعات الكبيرة . ثم الأخذ بأسلوب التخطيط المركزي من أجل بدء التنمية الاقتصادية والاجتماعية .[٧٠]

والخصائص الرئيسة في النظام الاشتراكي تتمثل فيما يلي :

١ - الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج .

٢ - التخطيط الاقتصادي المركزي .

٣- تحديد أسعار السلع من خلال هذا التخطيط .

---

[٦٦] المرجع السابق . ص ص ٨٠ - ٨١ .

[٦٧] المرجع السابق . ص ص ٨٤ - ٨٥ .

[٦٨] المرجع السابق . ص ٨٩ .

[٦٩] المرجع السابق . ص ص ٨٩ - ٩٣ .

[٧٠] د. عبد الكريم عبد الكاظم : المرجع السابق . ص ص ١٢٩ - ١٣١

٤ – توزيع الدخل والناتج الوطنيين توزيعاً عادلا .

٥ – وجود سوق للعمل والسلع لا يخضعان لقوانين العرض والطلب الرأسمالي .[٧١] ويلاحظ أن الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج لا تنفي أن تكون هنالك ملكيات تعاونية أو ملكيات فردية مثل المشروعات الحرفية . وإن كان البعض يرى أن ذلك استثناء من القاعدة .[٧٢] كما يلاحظ أن الإنتاج في النظام الاشتراكي يهدف إلى إنتاج الحاجات الاجتماعية وليس ما تتطلبه السوق مثلما يحدث في النظام الرأسمالي .[٧٣] ويلاحظ ثالثاً أن النظام الاشتراكي يستعيض عن فكرة السوق الموجودة في النظام الرأسمالي بفكرة التخطيط المركزي الذي يستهدف الإنتاج و توزيعه . وهناك انتقادات وجهت إلى النظام الاقتصادي الاشتراكي . ولعل أول الانتقادات أنه أثبت فشله في الاتحاد السوفيتي وترتب على هذا الفشل تفكك الاتحاد إلى دول ، اتجهت إلى النظام الرأسمالي . وبدأت بخصخصة أو تخصيص المشروعات المؤممة . ولو أن هناك بعض الدول لا تزال تتمسك بهذا النظام بحد السيف . لكن السيف لا يصلح معياراً لقبول أى نظام . غير أن هناك انتقادات توجه إلى هذا النظام نعرضها فيما يلي :كانت أولى الانتقادات هي مركزية التخطيط . حيث تكثر الأعمال التفصيلية عند المركز الرئيس مما يؤدي إلى تأخير وارتباك العمل . وسقطت الديمقراطية المطلوبة في التخطيط بين القمة والقاعدة فانهارت العلاقة السليمة بينهما . وقد تحكمت البيروقراطية مما أدى إلى تأخر الوحدات الإنتاجية في أعمالها.[٧٤]

وثاني الانتقادات يبدو في التركيز على إنتاج السلع الرأسمالية دون السلع الاستهلاكية أدى إلى خسارة فادحة في الموارد . وثالثها يظهر في استخدام أدوات بدائية مثل الموازين السلعية تتم بطريقة بدائية مما أدى إلى افتقاد الدقة في التحليل والاستنتاج . ورابع الانتقادات هو استبدال السوق بالتخطيط مما أدى إلى فقدان الاقتصاد الاشتراكي للميزات التي يتمتع بها جهاز الأسعار والسوق في تنظيم العمليات الاقتصادية .[٧٥]

وخامس الانتقادات هو غياب جهاز الأسعار التلقائي مما أدى إلى تحكم المخطط في تسعير السلع لذلك لا يكون ترشيد النشاط الاقتصادي أمراً سهلاً . والسادس هو وقوف البيروقراطية بتعقيداتها المكتبية حجر عثرة في سبيل الارتفاع بكفاية المشروعات الإنتاجية . والسابع يتمثل في نظام ملكية الدولة أدى إلى تقليل الحوافز مما ترتب عليه نقص الجهد المبذول وقلة الابتكار ، مما أدى إلى انخفاض الإنتاج . وأخيراً أصيبت الدولة بإعداد ضخمة في الأجهزة التخطيطية وفقد المستهلك سيادته وكذلك انعدمت حرية العمل وصعوبة التوقع بالمستقبل .[٧٦] ويمكن أن نضيف أن افتقاد حافز الربح في المشروع العام أدى إلى تدهور الصناعة والابتكار وتخلفهما . كما أدى اختفاء

---

[٧١] المرجع السابق . ص ١٤٠ .

[٧٢] المرجع السابق . ص ١٤٢ .

[٧٣] المرجع السابق . ص ١٤٦ .

[٧٤] المرجع السابق . ص ١٩٤ .

[٧٥] المرجع السابق ص ص ١٩٥ – ١٩٦ .

[٧٦] المرجع السابق . ص ١٩٧ .

المنافسة بين المشروعات المختلفة إلى غياب التفكير في التجديد والتطوير . فضلاً عن نمو العمالة القاصرة في الأجهزة الحكومية والمشروعات العامة .

٢/٢/ ٤ – النظام الاقتصادي في المجتمع الإسلامي :

من العيوب الخطيرة القول الاقتصاد الإسلامي ، ذلك لأن العمليات الاقتصادية عمليات لا صلة لها بالدين ، تقوم بها أشخاص معنوية أو الشركات المساهمة أو حتى شركات التضامن . بالإضافة إلى الأفراد . ولكن من الصحيح أن نقول النظام الاقتصادي في المجتمع الإسلامي أو بالأحرى الاقتصاد في مجتمع إسلامي ذلك لأن المجتمعات الإسلامية قد تختلف عن بعضها البعض في الموارد الطبيعية أو أساليب الإنتاج أو في الموارد البشرية وكل له أسلوبه في إدارة الاقتصاد .

وقد ذهب الدكتور محمد أحمد صقر إلى أن الاقتصاد هو "العلم الذي يبحث في كيفية إدارة واستغلال الموارد الاقتصادية النادرة لإنتاج أمثل السلع والخدمات لإشباع الحاجات الإنسانية من متطلباتها _المادية _ التي تتسم بالوفرة والتنوع ، في ظل إطار معين من القيم والتقاليد والتطلعات الحضارية للمجتمع . وهو أيضاً العلم الذي يبحث في الطريقة التي يوزع بها الإنتاج الاقتصادي بين المشتركين في العملية الإنتاجية بصورة مباشرة (وغير المشتركين بصورة مباشرة في الاطار الحضاري نفسه) . "[٧٧] ولعل واضع هذا التعريف قصد من قوله "في ظل إطار من القيم والتقاليد والتطلعات الحضارية للمجتمع " أن يعبر عن خضوع أغلبية أصحاب موارد اقتصادية معينة لقيم معينة ،فإذا خضعت هذه الأغلبية لدين الإسلام فنحن إذن بصدد اقتصاد إسلامي . وهذا ما حاوله الباحث عن دور القيم في النظام الاقتصادي . وقد اختلف الاقتصاديون في هذا الشأن فالبعض يعامل الاقتصاد كعلم موضوعي لا صلة له بالأخلاق والقواعد المعيارية . والبعض الآخر يرى أن القيم والمعايير الأخلاقية لازمة من أجل اقتراح سياسات اقتصادية .[٧٨]

ويرى الدكتور صقر أن قضية القيم قضية لا يمكن تجاوزها بسهولة وأن القائلين بها لا يورطون علم الاقتصاد فيما لا صلة له به .[٧٩] وذلك الرأي من أجل أن يصل الدكتور إلى ما يعرف بالاقتصاد الإسلامى ، ويرى أن الاقتصاد الإسلامي من مهامه الرئيسة تنظيم النشاطات الإنسانية في مجالات الإنتاج والتوزيع والتبادل والاستهلاك مسترشدا بقاعدتي الحلال والحرام وما يتفرع عنهما .[٨٠]

---

[٧٧] المركزي العالمي لأبحاث الاقتصاد الإسلامى (جامعة الملك عبد العزيز) الاقتصاد الإسلامي ١٩٨٠ ص٢٦ .

[٧٨] المرجع السابق ص ص ٣٠ – ٤٢ .

[٧٩] المرجع السابق ص ٤٢ .

[٨٠] المرجع السابق . ص ٤٣ .

الواقع أنه يجب التفرقة بين الاقتصاد الكمي وبين التدخل في العمليات الاقتصادية كسياسة لدرء أضرار قد تقع أو تحقيق منافع قد لا تحدث . والتدخل قد يرجع إلى تفكير أنساني أو إلى إرشاد ديني أو أخلاقي أو حتى أيديولوجي . ومن الممكن اعتبار التدخل هو المؤثرات في علم الاقتصاد فتدرس فيه كما تدرس باقي موضوعات الاقتصاد كالعرض والطلب والإنتاج والقيمة والأثمان .

إننا يمكن أن نقول إن هناك علم الاقتصاد الصرف وهو العلم الذي يكشف حقائق الإنتاج والتوزيع والعرض والطلب دون أن يكون هناك تدخل سواء من قبل الدولة أو الأفراد (في حالة الاحتكار مثلاً). وهناك علم الاقتصاد مع التدخل وهو التدخل السابق ذكره . كأن يحل التخطيط مكان السوق . أو تحل المنافسة الاحتكارية أو الاحتكار محل المنافسة الكاملة . أو يكون هناك تدخل في إنقاص العرض بطريقة إرادية حتى تؤثر على الطلب أو العكس .

وفيما يلي مقومات الاقتصاد في المجتمع الإسلامي :

– بالنسبة للملكية يرى الاقتصاديون أنها ليست حقاً طارئاً أو موقوتاً أو عرضياً . وهي تتشكل تلقائياً مع المجتمع الإسلامي ومناخ الحرية الاقتصادية لا يتأتى إلا من خلال تحرر الفرد من أن يكون أجيراً لأجهزة السلطة .[81]

أما السياسة الاقتصادية فإن دور الدولة الإسلامية هو تحقيق الرفاهية المتوازنة للمجتمع . وفي النهاية تؤدي هذه السياسة إلى صياغة نمط من التوافق الاجتماعي الذي من شأنه أن يحفظ للفرد كينونته واحترامه ، مع مراعاة حق المجتمع . لذلك تعمل الدولة على تحقيق أمثل للموارد الاقتصادية ، فتعمل الحكومة على توفير رأس المال الاجتماعي التحتي كشق الطرق وبناء الموانئ، وتوفير الطاقة والخدمات الأخرى الأساسية وذلك من أجل تشجيع المؤسسات الخاصة على الدخول في مجالات إنتاجية جديدة . كذلك تعمل الحكومة على توجيه النفقات العامة لتحقيق المنافع العامة . والتدخل في السوق وتحديد الأسعار إذا حدث تلاعب في السوق أو كانت هناك حروب أو كوارث ومحاربة الاحتكار وتشجيع المنافسة بين المنتجين . وكذلك وضع سياسة للأجور بوضع حد أدنى للأجور أو فرض مستوى للأجر في بعض الصناعات في حالة استغلال العمال ، والتدخل في سوق العمل . فضلاً عن تحقيق توزيع عادل للدخل والثروة ومراعاة مبدأ تكافؤ الفرص . لكن ذلك لا يحول دون التفاوت في الدخول لأن ذلك يؤدى إلى التنوع وإيجاد الحوافز للرقى والتقدم . أما التساوي التام في الدخول فإنه يوقف عمليات الإنتاج ويصيب الاقتصاد بالجمود والانكماش . لكن لو تركزت الثروات في أيد قليلة فمن الممكن أن يصل إلى قتل الحوافز والبعد عن المجتمع من جانب الأفراد .

وهناك ركيزة أخرى من ركائز الاقتصاد في المجتمع الإسلامي ألا وهي تحقيق الضمان الاجتماعي لأفراد المجتمع . إذ تضمن الدولة لكل مواطن سواء كان مسلماً أو غير مسلم حق العيش الكريم إذا كان متعطلاً رغم أرادته أو به مرض أو عاهة تقعده عن كسب الرزق . كما

---

[81] المرجع السابق . ص ٥٢ .

تضمن المسكن اللائق والعلاج . استناداً إلى قول الرسول عليه الصلاة والسلام " من ترك كلاً فإلينا ومن ترك مالاً فلورثته " .[٨٢]

ويرى الدكتور محمد شوقي الفنجري أن الإسلام اعتبر مجرد ترك أحد أفراد المجتمع ضائعاً أو جائعاً هو تكذيب للدين نفسه لقوله تعالى " أرأيت الذي يكذب بالدين فذلك الذي يدع اليتيم ولا يحض على طعام المسكين " .[٨٣] ويضيف الدكتور الفنجري " أن لكل فرد وجد في مجتمع إسلامي احتياجات ضرورية للمعيشة باختلاف الزمان والمكان فإن لم تسعفه ظروفه الخاصة كمرض أو شيخوخة أو تعطل عن العمل عن تحقيق هذا المستوى اللائق ، تكفل بذلك بيت المال . أي خزانة الدولة ، وذلك أياً كانت جنسيته وأياً كانت ديانته . " [٨٤]

ويلاحظ أن الحرية الاقتصادية للأفراد وتدخل الدولة في النشاط الاقتصادي . وانفراد كل منهما ببعض أوجه النشاط إنما هما أصلان يكمل أحدهما الآخر . ولكل مجاله وعلى كل قيود . فالحرية للأفراد في ممارسة نشاطاتهم الاقتصادية ، ولهم الملكية الخاصة ولكن ذلك لا يحول دون تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي لمراقبة سلامة المعاملات وشرعية النشاط أو تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال الملكية العامة إذا اقتضت الظروف ذلك أو كفالة حد الكفاية لكل مواطن .[٨٥] مثل ممارسة نشاط من جانب الدولة لا يتمكن الأفراد من ممارسته أو قصروا في ممارسته .[٨٦] ومن أجل ممارسة هذا النشاط من جانب الدولة فإن الأمر يقتضي التخطيط الاقتصادي والاجتماعي له وذلك من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من الدولة . [٨٧]

الفصل الثالث

أساليب إدارة المشروعات

٢ / ٣ / ١ - مقدمة :

تختلف أساليب إدارة المشروعات العامة والخاصة سواء في النظام الرأسمالي أو النظام الاشتراكي . كذلك تختلف سواء كان المشروع يتبع أساليب الإدارة العامة أو أساليب الإدارة الخاصة .

عندما تتعقد العمليات الإدارية نتيجة نمو المشاريع وتضخم حجمها وتشابك علاقتها الداخلية والخارجية ، يصبح من اللازم دراسة العمل الإنتاجي حتى يمكن زيادة كفايته وتحقيق أقصى الأرباح في المشروعات التي تهدف إلى الربح . واختلف الوضع في هذه الحالة بين أسلوب إدارة

---

[٨٢] المرجع السابق . ص ص ٦٠ - ٦٧ .

[٨٣] المرجع السابق . ص ٩٢ . الآيات ١-٣ من سورة الماعون .

[٨٤] المرجع السابق ص ١٠٠ .

[٨٥] المرجع السابق ص ١٠٧ .

[٨٦] المرجع السابق . ص ١٠٨ .

[٨٧] المرجع السابق . ص ١١١

مشروع صغير به عدد محدود من العمال وأسلوب إدارة مشروع كبير يزيد فيه عدد العاملين عن خمسمائة أو الألف . ويرى البعض أن كلاً من المجتمعين الرأسمالي والاشتراكي يسيران في اتجاه واحد بحيث يمكن اتصفاهما بوحدة القواعد والأصول في الإدارة ولا يرتبط ذلك بنوعية المجتمع الذي تتواجد فيه المشروعات المختلفة .وهناك رأى آخر يرى أن هناك اختلافاً أساسياً بين كلا النظامين الاجتماعيين إن هذا الاختلاف وإن كان لا يؤثر على أدوات البحث والدراسة التي تستخدمها العلوم الاجتماعية -بما في ذلك علم إدارة الأعمال - إلا أن اختلاف الظواهر الاجتماعية والعلاقات موضوع الدراسة حري بأن يبرز اختلافات هامة بين المجتمعين . ومن ثم فإن التعليمات التي تتعلق بالظواهر موضوع البحث وطبيعة حركتها وعلاقاتها يغلب أن تختلف كذلك . ويضيف هذا الرأي أن هناك من الظواهر ما هو مشترك في أكثر من نظام اقتصادي واجتماعي ومن ثم فإن احتمال الاختلاف بالنسبة لبعض التعميمات ووجود قوانين خاصة بحركة الظواهر الاجتماعية في المجتمعات المختلفة لا ينفي وجود قواعد عامة وقوانين مشتركة .[٨٨]ونعتقد أن هذا الرأي يعود إلى الرأي الأول . ولعل الخلاف في العوارض وليس في الجوهر . إذ بينما الجوهر واحد في النظامين فالعوارض قد تختلف .من أجل ذلك يمكن أن تتناول الدراسة كل نظام اقتصادي واجتماعي على حدة لبيان الاختلافات آلتي من الممكن أن تكون في صدد أساليب إدارة المشروعات .

٢ /٣ /٢ - أساليب الإدارة في النظام الرأسمالي الحديث :

انتهى النظام الرأسمالي في الوقت الحالي إلى ملامح معينة حيث صار الإنتاج الرأسمالي فيه إنتاجاً سلعياً فهو إنتاج من أجل البيع وليس من أجل إشباع الحاجات المباشرة للمنتجين . وهو إنتاج لوحدات متعددة يملكها أفراد أو شركات . ويتم الإنتاج طبقاً لمقتضيات وتغيرات الأسواق . ويعد عنصر العمل سلعة تباع وتشترى في هذه الأسواق . [٨٩]ويضيف البعض أن النظام الرأسمالي يتميز بسيادة النشاط الصناعي . وتعد الصناعة فيه هي القطاع الإنتاجي القائد .[٩٠]ولكننا نرى أن النظرة الحديثة تجعل الخدمات والتجارة في مقدمة النشاطين الزراعي والصناعي سواء من حيث تركز العمالة أو من حيث تركز الإنفاق عليهما . وتختلف السياسات الإدارية بين ما إذا كان الاقتصاد يخضع للنموذج التنافسي أو النموذج الاحتكاري .

النموذج التنافسي يقوم في حالة ما إذا اصبح الإنتاج أو الصناعة في المجتمع إنتاجاً سلعياً رأسمالياً يهدف إلى بيع المنتجات وتحصيل الأرباح . وذلك من خلال تعدد المنتجين وصغر حجم الوحدات الإنتاجية . وحرية الدخول للمنتجين والخروج من الأسواق دون عوائق أو موانع قانونية

---

[٨٨] د. إبراهيم سعد الدين . السياسات الإدارية للمشروعات في ضوء التطور الاقتصادي والاجتماعي .دار الجامعات المصرية بالاسكندرية ص ١١ .

[٨٩] المرجع السابق ص ١١ .

[٩٠] المرجع السابق . ص ١٢ .

وعادة ما يأخذ هذا الوضع صورة المشروعات الفردية أو مشروعات الأشخاص .[91] في هذه الحالة تختلف السياسات الإدارية من مشروع إلى آخر وذلك لاختلاف الظروف الموضوعية التي تعمل فيها المشروعات المختلفة. نوع الصناعة المكان والموطن الجغرافي قرب وبعد المواد الخام أو الأسواق من المشروع . غير أن هناك قدراً من التشابه بين المشروعات المختلفة في السياسات الإدارية والمالية . حيث ترتبط أهداف الوحدات الإنتاجية ارتباطاًمباشراً بتحقيق الصالح الشخصي لأصحاب المشروعات .[92]ويتمكن المشروع من زيادة أرباحه من خلال زيادة المبيعات الكلية أو إذا تمكن من تخفيض تكاليف الإنتاج .[93]ونظراً لأن المشروع محدود القدرات وتأثيره في الأسواق محدود فإن قدرته المالية سوف تكون محدودة . ولن يتمكن من التخطيط لأجل طويل . وسوف تنتفي المسئولية الاجتماعية للمشروع بسبب التركيز على تحقيق الربح .[94]ويساعد على تحقيق الأرباح تخفيض تكاليف الإنتاج ، ويتمكن صاحب المشروع من ذلك من خلال تخفيض الأجور وقد يتأتى ذلك من خلال تطويل يوم العمل أو زيادة الجهد المبذول من العمال . ويبخل صاحب العمل على الصرف على تحسين العمل في داخل المشروعات الإنتاجية بغية تخفيض التكاليف . وقد لا ينفق على التدريب أو ترقية العاملين .[95]وفي هذه الحالة يمكن القول بثقة أن هذا المشروع لن يسمح بعمالة قاصرة داخل ورشه أو ردهاته .

أما في حالة الرأسمالية الاحتكارية فيحدث تقلص في عدد المشروعات الصغيرة . وتنشأ المشروعات الكبيرة سواء تلقائياًأو باندماج المشروعات الصغيرة القائمة وبذلك ينشأ نموذج الاحتكار في السوق . وقد أصبحت قيادة عدد محدود من الشركات لأغلب النشاطات الاقتصادية الصناعية هي الطابع السائد في البلاد الرأسمالية المتقدمة . [96]وهذه الشركات تأخذ صورة الشركات المساهمة ولها تأثير كبير على الأسواق وهى تتعامل بآلاف الملايين من الدولارات وتستخدم الآلاف من العاملين وتبلغ مبيعاتها ما يزيد على الألف مليون دولار سنوياً .[97] لكن ذلك لا يمنع من وجود الشركات الصغيرة التي تتعايش مع الشركات الكبيرة في السوق دون أن يكون للشركات الصغيرة تأثير فيه . [98]رغم احتكار الشركات الكبيرة لصناعات معينة غير أن ذلك لا ينفي وجود المنافسة سواء بين إنتاج السلع والسلع البديلة أو بين إنتاج صناعة معينة . وتتخذ المشروعات عادة صورة الشركات المساهمة من خلال ادخارات الطبقة الوسطى بجانب ما يتوفر للرأسماليين الكبار من مال . وتظهر لمحة جديدة في هذا الصدد هي استقلال الإدارة في انمشروعات الكبيرة وانفصال

---

[91] المرجع السابق . ص٣٤ .

[92] المرجع السابق . ص ٣٤ .

[93] المرجع السابق . ص ٣٥ .

[94] الرجع السابق . ص٤٠ .

[95] المرجع السابق . ص ٤٠ .

[96] المرجع السابق . ص ٤٦ .

[97] المرجع السابق ص ٥٠ .

[98] المرجع السابق . ص٥١ .

الملكية عن الإدارة ونشوء طبقة المديرين المحترفين .[99]ويتم اختيار هذه الفئة من الكفاءات والقدرات الإدارية . وتأتي القرارات من فكر منظم وجهد جماعي من مستويات إدارية مختلفة . وإذا أصدرت الإدارة العليا القرار النهائي فإن ذلك يكون نتيجة دراسة مسبقة وبيانات ومعلومات أفاضت فيها المستويات الدنيا في الإدارة .[100]

وفي نموذج احتكار القلة تتخذ السياسات الإدارية للمشروعات من خلال سياسة إدارية واضحة لا تخضع لردود الأفعال – كما في النموذج التنافسي – إنما هي سياسة تربط الأجل القصير بالأجل الطويل . وتعتمد على تقسيم العمل وتنوع التخصص والتنسيق بين إدارات المشروع المختلفة بما يحقق الهدف النهائي من المشروع . فالعمل في هذه الحالة يخضع لخطط معينة تتم متابعتها وتقييمها وتعديلها بما يحقق الهدف .[101]غير أن هذا الهدف لم يعد فقط الربح ، إنما الشعور بالمسئولية تجاه المساهمين والعاملين والعملاء والجمهور والرغبة في استثمار المشروع ونموه واحتفاظه بمركزه في السوق بين المشروعات المتنافسة .[102]ومهما يكن فأن هدف الربح يظل هو الهدف الأساس في حدود عدم الإضرار بالعملاء والمساهمين والعاملين .

ويكون من المفيد والدراسة تتعلق بالعمالة وفرص العمل أن نركز على العلاقات الصناعية وسياسة استخدام العمالة . والجدير بالذكر أن الحركة العمالية في النموذج الاحتكاري نمت أصبحت تتمثل في النقابات العمالية . أصبحت هناك حدود لتشغيل النساء والأطفال . وارتفع المستوى التعليمي والثقافي للقوى العاملة نتيجة للتطور التقني . وأدى تقسيم العمل إلى تنوع الأعمال وزيادة حجم الإشراف والإدارة في المشروع .وقد اختفي عنصر استغلال العمالة بسبب اللجوء إلى الإضراب والاتفاقات الجماعية وأدى ذلك إلى تحسين ظروف العمل والحد من الفصل التعسفي أو التوقيف غير المسبب . وانحازت الإدارة إلى صفوف العمال لأنها منهم . كما يمكن القول إن العشوائية في الإدارة اختفت هي الأخرى ، وبذلك يبدو متعذراً وجود العمالة القاصرة في المشروعات الخاصة . ويلاحظ أن التطور التقني للمشروعات الاحتكارية فرض العمل المباشر في مجال التدريب وإكساب العمالة المهارات والخبرة الجديدة لتشغيل الآلات أدارتها وتنمية القدرات المستمرة كلما تم تعديل في الآلات المستعملة .[103]

٢ /٣ / ٣ – أساليب الإدارة في المجتمع الاشتراكي :

سبق القول إن الاشتراكية أو الشيوعية هي نظام اقتصادي اجتماعي يبنى على أساس الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج والتخطيط القومي الشامل بهدف تلبية احتياجات الشعب المادية والروحية

---

[99] المرجع السابق . ص ٥٧ .

[100] المرجع السابق . ص ٦١ .

[101] المرجع السابق . ص ص ٥٩ – ٦٠ .

[102] المرجع السابق . ص ٦١ .

[103] المرجع السابق . ص ١٠٦ .

وذلك من خلال نمو الإنتاج وتحسينه وتوزيع الناتج الاجتماعي توزيعاً عادلاً ومشاركة العاملين في الأرباح .[١٠٤]

وتتمتع الوحدات الاقتصادية في المجتمع الاشتراكي بالاستقلال الذاتي والمالي والإداري مرتبطة بغيرها من الوحدات الإنتاجية والهيئات الإشرافية والتخطيطية وذلك وفقاً لخطة عامة لها أهداف معينة تحقق الوحدات الاقتصادية جزءاً منها . وترسم الوحدات الاقتصادية في المجتمع سياستها الاداريـةوتتدخل المستويات الأعلى في هذا الرسم . فالسياسات إذن بلورة المشاورات والأبحاث و المعلومات تضعها الوحدة الاقتصادية والمستويات الأخرى الأعلى كالتخطيط والأشراف الأعلى .[١٠٥]

والعلاقات الصناعية في ظل المجتمع الاشتراكي تنشأ بين قيادة موحدة تكون مسئولة عن النتائج النهائية لنشاط الوحدة الاقتصادية ، وتصدر ما تراه لازماً من قرارات لتحقيق الأهداف المنوطة بالوحدة الاقتصادية . وكذلك تخضع الأنظمة العامة التي تضعها الدولة وتنظم شئون العاملين في الوحدات الاقتصادية .

ويحاول النظام الاقتصادي الاشتراكي النظر إلى العمل نظرة تختلف عن النظام الاقتصادي الرأسمالي .حيث يتم بيع وشراء قوة العمل . أما في النظام الاشتراكي فينظر إلى العمل باعتباره المصدر الوحيد للدخل ، ومن ثم فإن الدخل القومي هو نتيجة لجهود وعمل كل العاملين في ميدان الإنتاج فهو يعتبر حقاً لهؤلاء العاملين .وبعد استبعاد جزء من الدخل لمواجهة الاستهلاك الجماعي من السلع والخدمات وجزء آخر لإحداث تراكم من أجل نمو القدرة الإنتاجية في المستقبل ، يوزع الباقي على العاملين وذلك على أساس أن يحصل العامل على نصيب يتناسب مع ما قدمه من جهد .[١٠٦]

ويتحدد مخصص الأجور في كل وحدة اقتصادية على أساس القرارات المركزية للدولة ومدى كفاية الوحدة . أما توزيع الأجور على العاملين فيتم من خلال وصف وتقييم الأعمال المختلفة في المشروع وتحديد معدلات الأجور .[١٠٧] ويلاحظ أن معدل الأجور يرتفع مع زيادة الإنتاجية للعاملين ولكن بمعدل أقل من هذه الزيادة .[١٠٨] وهناك في المجتمع الاشتراكي وسائل تحفيز لزيادة الإنتاجية كما أن هناك حوافز سلبية تتمثل في توقيع الجزاءات على الأفراد الذين يخالفون نظام العمل .ومثلما في المجتمع الرأسمالي فيما يتعلق بتدريب وتنمية قدرات العاملين فإن ذلك يحدث أيضاً في المجتمع الاشتراكي . فهناك برامج مستمرة للتدريب وتطوير المهارات حتى تواكب التطور الدائم المستمر في تقنية الإنتاج وفي المعدات والآلات المستخدمة وفي وسائل جمع

---

[١٠٤] إبراهيم سعد الدين : المرجع السابق . ص٢٤٨ .

[١٠٥] المرجع السابق . ص٢٤٨ .

[١٠٦] المرجع السابق . ص ٣٠٣ .

[١٠٧] المرجع السابق . ص ٣٠٣ .

[١٠٨] المرجع السابق . ص ٣٠٥

البيانات وتحليلها .[109]لكن النظرة الاجتماعية لتشغيل العاملين قد تؤدي إلى تشغيل أفراد لا يتطلبهم العمل مما ينشئ نوعاً من العمالة القاصرة .

٢ /٣ /٤ – أساليب الإدارة في المشروع العام :

كان المبدأ في البداية هو عدم تدخل الدولة ، وكانت المرافق العامة تقتصر على الدفاع والأمن وجباية الضرائب . وإزاء الأزمات الاقتصادية والكساد الكبير في الدول الرأسمالية تدخلت الدولة لتمتلك مشروعات عامة تكون جملة أسهمها أو أغلبها ملكاً خالصاً للحكومة . مثل مشروعات الكهرباء أو شراء مشروعات مفلسة أو تأميم مشروعات معينة مثل صناعة الحديد والصلب أو الخطوط الجوية الوطنية والمصارف وشركات التأمين والسكك الحديدية والنقل ومصانع السيارات وقد يكون التأميم لقاء تعويض مناسب أو أن تنشئ الحكومة المشروع برمته.ومثل هذه المشروعات قد تتصرف الدولة بشأنها على أساس ما يسمى امتيازات القانون العام أو على أساس تصرف الفرد العادي عند امتلاكه مشروعاً معيناً.

ويرى البعض أن المشروع العام هو كل مشروع تشارك فيه الدولة بأى نسبة من رأس المال وتتدخل في رسم سياسته وتوجيهه خلال ملكيتها لرأس المال .[110] لكننا نرى أن المشروع العام هو ما تتصرف فيه الحكومة بأساليب القانون العام إذ هناك من المشروعات التي تملكها الحكومة ولا تتصرف فيها بهذه الأساليب (منح المشروع العام لشركة قطاع خاص لإدارته) .

وتختلف المشروعات العامة في مدى سيطرتها على صناعة معينة سيطرة كاملة ، أو في سيطرتها فقط على جزء من صناعة قائمة . إذ في الحالة الأولى سوف تختلف سياسة الشركة تجاه عمالها عن سياستها في الحالة الثانية . في الحالة الثانية سوف تكون الشركة جزءاً من صناعة أو سوق معينة تتأثر بما تتخذه الشركات الأخرى في السوق من سياسات . أما في الحالة الأولى فإنها تبدو بمظهر المحتكر أو كإدارة حكومية .[111]ومن ملامح هذه المشروعات العامة المميزة أن تكون لها الشخصية الاعتبارية المستقلة . وتتمتع بالاستقلال المالي والإداري في نطاق الهدف الذي تحدده السلطة العامة .ويلاحظ أن المشروع العام قد لا يهدف إلى الربح بسبب اتجاهه إلى تحقيق مصلحة عامة . ولا يعد العاملون في هذا المشروع العام من موظفي الحكومة سواء كانوا من الإدارة العليا أو من الإدارة الوسطى أو من العمال وهم يخضعون لكادر معين يختلف عن كادر الموظفين العموميين ، قد يضعه مجلس إدارة الشركة أو المؤسسة .[112]أو تكون هناك لائحة تضعها الحكومة لمثل هذه الشركات . ويلاحظ بشأن العلاقات الصناعية وسياسة الأفراد في هذه المشروعات ، أن العمال قد يحصلون على حق المشاركة في إدارة هذه المشروعات عن طريق ممثلين لهم في مجالس الإدارات المختلفة . وفي الدول الرأسمالية تستمر قوة العمل كسلعة يحدد

---

[109] المرجع السابق . ص٣١٢ .

[110] د . إبراهيم سعد الدين . المرجع السابق . ص١٣٢ .-١٣٣ .

[111] المرجع السابق . ص ١٣٧ .

[112] المرجع السابق . ص ١٣٧ .

أجرها العرض والطلب والمفاوضة الجماعية بين العاملين وبين الإدارة .[113] كذلك تقدم الصناعات المؤممة فرص التدريب والتعليم اللازمة لتنمية مهارات العاملين .[114] مما قد يقلص من وجود عمالة قاصرة في وحدات العمل .

وأسلوب إدارة المشروع العام يختلف باختلاف الطريقة المتبعة في الإدارة . وهناك طرق متعددة لذلك كالإدارة المباشرة أو طريقة المؤسسة أو طريقة الالتزام أو الامتياز المباشر أو طريقة الاقتصاد المختلط كما يضع الاصطلاح علماء القانون الإداري أو الإدارة العامة .[115]

وفي طريقة الإدارة المباشرة أو الاستغلال المباشر تقوم الدولة بإدارة المرفق العام مباشرة . فيكون الموظفون والأموال والأجهزة والأساليب تابعة لقواعد القانون الإداري . والدولة تتبع هذه الطريقة بشأن المرافق العامة التقليدية كمرفق الدفاع والأمن والقضاء والصحة والتعليم .[116]

وعندما تمنح الدولة المرفق العام الاستقلال الإداري والمالي والفني ففي هذه الحالة نكون بصدد أسلوب المؤسسة العامة . والمؤسسة العامة شخص معنوي عام يدير مرفقاً عاماً . وهي تخضع لنظام قانونيخاص بها يختلف عن النظام الذي يخضع له المرفق العام التقليدي . لكن ذلك لا يمنع من خضوع المؤسسة للرقابة والوصاية الإدارية .[117]

أما طريقة الالتزام فيحدث فيها أن تتعاقد الإدارة العامة مع أحد الأفراد أو الشركات على إدارة مرفق عام اقتصادي ليستغله لمدة محدودة بأمواله وعماله وأدواته على مسئوليته وذلك مقابل أن يحصل من المنتفعين على رسوم معينة .[118] ومن أمثلة المشروعات العامة التي تقوم على هذه الطريقة امتياز استخراج المناجم والمحاجر ، وامتياز توريد المياه والكهرباء والنقل الجماعي .[119] ويتبع الملتزم في إدارة المرفق أساليب القطاع الخاص في إدارة الشركات .

أما الطريقة الأخيرة فهي تسمى الاقتصاد المختلطة ، وفي هذه الحالة تتخلص الإدارة العامة من إدارة المرفق من الروتين الحكومي الذي يقف عقبة في سبيل تحقيق أهداف المشروع الاقتصادي . وذلك بالاشتراك مع آخرين حيث يقومون بإدارة المرفق فرداً كان أو شركة ويكون للإدارة العامة الحق في الرقابة على أسلوب إدارته .وفي حالات أخرى تنشئ الإدارة شركة مساهمة لإدارة المرفق إما أن يكون رأسمال الشركة يخصصها كله أو يساهم الأفراد بجزء منه

---

[113] المرجع السابق . ص١٦٢ .

[114] المرجع السابق . ص ١٦٣ .

[115] د . أنور أحمد رسلان . القانون الإداري السعودي – تنظيم الإدارة العامة ونشاطها . دراسة مقارنة . معد الإدارة العامة بالسعودية . ١٤٠٨ هـ . ص ٣٠٩ .

[116] المرجع السابق . ص ٣١١ .

[117] المرجع السابق . ص ٣١٢ .

[118] المرجع السابق . ص ٣١٢ .

[119] المرجع السابق . ص ٣١٦ .

وتكون حصة الإدارة تزيد على ٥٠ ٪ من مجموع الأسهم بما يكفل أن تكون الكلمة النهائية لها في قرارات الشركة .[١٢٠] وفي هذه الحالة يكون أسلوب أدار المشروع بعيداً عن أسلوب القانون العام وامتيازاته وتتصرف الشركة في حدود نظام معين يختلف عن نظام الدولة . ويكون قريباً من نظام القطاع الخاص . إذ تتحمل الشركة مخاطر المشروع الاقتصادي ، وكذلك كافة المسئوليات المترتبة على ممارسة نشاطها . ولو أن الدولة تظل تراقب المشروع سواء رقابة عامة أو من خلال ممثليها داخل الشركة .[١٢١] ويحدث في هذه الحالة أن تتسلل العمالة القاصرة إلى العمالة القائمة على تشغيل المشروع من خلال التهاون في تخطيط العمل ومعنى ذلك أن ضبط تخطيط العمل لا يسمح بظهور هذا النوع من العمالة.

الفصل الرابع
التدريب التحويلي

٢ / ٤ / ١ - مقدمة :

هناك نوع من التخطيط اسمه تخطيط القوى العاملة يهدف إلى الكشف عن الثغرات في استخدام القوى العاملة توطئة لوضع السياسات اللازمة لامتصاص فائض القوى العاملة وسد النقص فيها .

ويتسنى للمخطط أن يقترح هذه السياسات من خلال تقديرات القوى العاملة في الحاضر والمستقبل حين مقابلتها باحتياجاتها منها حسب المستويات المهنية والتعليمية . ، ويترتب على ذلك إظهار ما زاد عن حاجة العمل أو النشاطات الاقتصادية وما نقص عنها . وهذه الزيادة وهذا النقص يمثلان الفائض والعجز السابق ذكرهما .في هذه الحالة يبدو الموقف واضحاً أمام المخطط فيعمل على تلافي الفائض والعجز بسياسات يتبناها المنفذون في الأجهزة التعليمية والتدريبية ، وكذلك في المنشآت والمصانع والأجهزة المختلفة .

والواقع أن تقديرات العرض من القوى العاملة تتم بمعزل عن تقديرات الطلب منها على المستوى القومي . فالعرض يتم استخلاصه من تعدادات السكان أو المسوح بالعينة للقوى العاملة أو استقصاءات خاصة . أما الطلب فيتم تقديره من خلال المسوح لدى المؤسسات والأجهزة المختلفة

[١٢٠] المرجع السابق . ص ٣١٩ .

[١٢١] المرجع السابق . ص ٣٢٠ .

التي تبين فيها العمالة المستخدمة لديها واحتياجاتها الحالة والمستقبلة منها. والربط بين العرض والطلب في هذه الحالة يكون باستعمال لغة التصنيف المهني الدولي أوالمحلي أو التصنيف طبقاً للمؤهلات الدراسية وبهذه اللغة يتم الجمع بينهما . وهذا الإجراء مطلوب وذلك حتى يعرف المخطط ما إذا كانت البلاد سوف تصل إلى العمالة الكاملة أو ستواجه بنقص في العمالة أو ستتعرض لأزمات البطالة في الحال أو المستقبل .[122]

وإذا كان أمام المخطط تحليل كامل ومفصل عن العرض والطلب يشير إلى فائض في فرص العمل الشاغرة فإن ذلك معناه أن الاقتصاد كان طموحاً لدرجة أنه يستوعب كل مواطني الدولة ويحتاج إلى عمالة من الخارج لتشغيله . وإذا كان هناك فائض في العمالة الباحثة عن العمل فإن في ذلك تحذيراً لبطالة في المستقبل ستتعرض لها البلاد .[123]

وقد تظهر المقارنة فائضاً في بعض التخصصات ونقصاً في البعض الآخر لازماً لإدارة وتشغيل الاقتصاد الوطني ، ففي هذه الحالة والحالات السابقة يتدخل المخطط لوضع سياسات مختلفة من أمثلتها السياسات التعليمية والتدريبية وسياسات استقدام العمالة الأجنبية وسياسات استعمال تقنية جديدة مغايرة لما هو موجود . أو سياسات تخص إنتاجية العمل والأجور وكل ذلك يخص المستوى القومي . أما مستوى المنشأة فيكون الفائض في العمالة هو بعينه العمالة القاصرة أو العمالة الزائدة عن حاجة المنشأة ، فعند إجراء الموازنة بين العرض من القوى العاملة والطلب عليها حسب التخصصات قد يظهر من التخصصات ما هو فائض عن حاجة المنشآت ففي هذه الحالة ينظر المخطط إلى التدريب التحويلي ، وذلك بتحويل الفئات الفائضة من العمالة لسد النقص في الفئات الناقصة من نفس العائلة المهنية أو التخصصية . كأن يكون هناك نقص في أطباء الأطفال وفائض في الممارسين العامين لذلك يمكن تدريب هؤلاء الممارسين على التعمق في طب الأطفال فيتم تلافي النقص في هذه الحالة . أو قد ينظر المخطط إلى التدريب العام بأن يوجه الشباب المنتظر لفرص العمل لاكتساب ممارسة مهنية معينة تحتاجها المنشآت في الوقت الحالي أو في المستقبل .وقد ينظر المخطط إلى العجز فيعرف المهن والتخصصات المختلفة اللازمة لتلبية الاقتصاد الوطني من العمالة فيعمل على توجيه الداخلين إلى سوق العمل للانخراط في التعلم أو التدريب على هذه التخصصات . كل هذه السياسات توضع من أجل إحداث التوازن بين العرض من القوى العاملة والطلب عليها سواء على المستوى الوطني أو على مستوى القطاع الاقتصادي أو مستوى المنشأة الواحدة . ويلاحظ أن الموازنة لو تمت حسب المستويات المهنية والتعليمية فإنها ستظهر أربعة أنواع من العمالة : عمالة مستخدمة – عمالة عاطلة – وظائف مشغولة – وظائف شاغرة . لكنها لن تظهر العمالة المستخدمة وتزيد عن حاجة الوظائف فمثل هذا العنصر يحتاج إلى أجرائه في نطاق كل منشأة على حدة . ولذلك سيكون هم المخططين للتدريب التحويلي هو النظر إلى العمالة العاطلة والوظائف الفائضة وكذلك الوظائف الشاغرة حتى يمكن إمدادها بالعمالة المطلوبة

---

[122]United Nations Manual V Method of Projecting the Economically active Population ,New york ,1971 P 95

[123]Op. Cit. P .96

وذلك على اعتبار أن المطلوب هو تحويل قدرات ومواصفات هذه العمالة لتعمل على هذه الوظائف . وفي المنشأة يكون هناك هم آخر هو امتصاص العمالة القاصرة في الوظائف الشاغرة وذلك من خلال تطوير قدرات هذه العمالة على ممارسة هذه الوظائف ولا يحدث ذلك إلا من خلال التدريب التحويلي .

٢ /٤ /٢ - تحسين المستوى التعليمي :

الأمية هي قضية مزمنة ، ومن أسباب تخلف الخصائص السكانية في بلد من البلاد . والأمية سبب رئيس من أسباب التخلف عن الركب الحضاري وفي نفس الوقت نتيجة طبيعية لهذا التخلف .[١٢٤] لذلك يبدو من الجدير العمل على محو هذه النقيصة من خصائص الشعوب . واحلال خصية الشعب المتعلم فيها . ويرجع السبب في استمرار ظاهرة الأمية في شعوب الدول النامية هو الزيادة المستمرة للسكان ، وفي نفس الوقت ، عدم القدرة مادياً على القضاء عليها .وإذا كان الأفراد الأميون في الماضي لا ضرر منهم بسبب بساطة العمليات الإنتاجية وإمكان تشغيلها نتيجة التدريب والتقليد ، فإن الحضارة الآن لا بد أن يكون فيها الأفراد متعلمين ، لأنها ترتبط بتطبيقات العلوم الطبيعية والإنسانية ، ولا سبيل إلى فهم هذه التطبيقات إلا من خلال التعليم والتدريب .[١٢٥]

كانت قضية محو الأمية تعامل من قبل على أساس أنها ظاهرة تعليمية أولية ، لكنها أصبحت الآن تعامل على اعتبار أنها ظاهرة اجتماعية معقدة . بل أصبح التعامل معها لا على أساس أنها أمية أبجدية ، يفقد فيها الفرد القدرة على القراءة والكتابة ، إنما أمية حضارية يتخلف فيها المجتمع عن ركب الحضارة . لذلك كان لابد من مواجهة مشكلة الأمية من خلال مواجهة شاملة أى من خلال خطة وظيفية تعليمية لتطوير المجتمع وتحريك نظمه ومؤسساته جميعاً على أن يكون التعليم وإلزامه جزءاً من ذلك التطوير الشامل .[١٢٦]

من أجل ذلك لابد من إقامة أجهزة ثابتة تشرف على متابعة الخطة اللازمة لمحو الأمية ، وتطويرها ، وتواجه الخطة مشكلة الأمية بصورة شاملة إلزامية . وقد نبتت مشكلة الأمية في المجتمعات عندما تقاعست الدولة عن الوفاء بالتزامها عن التعليم الالزامي . وكان ذلك لأسباب مالية إذ تعذر عليها استيعاب الأطفال في المرحلة الإلزامية استيعاباً كاملاً مما ترتب عليه تراكم الأميين عاماً بعد آخر . بالإضافة إلى تسرب أعداد كبيرة من الملزمين بالتعليم مما ترتب عليه ازدياد هذا التراكم . كما أن التعليم الإلزامي قد لا يكون بالكفاءة المطلوبة لذلك يرتد الطفل إلى الأمية حينما ينقطع عن مواصلة الدراسة والانخراط في العمل .[١٢٧] وإذا كان أمام المخطط عدد غفير من الأميين فماذا يفعل لتشغيلهم ؟ .. سيحاول أن ينشئ مشروعات مكثفة للعمالة ، لا تتطلب في مواصفات العامل إلا قدرته على ممارسة عضلاته ، ولا أهمية للتعليم فيها . وستأخذ هذه

---

[١٢٤] د . محي الدين الأمية مشكلات وحلول المكتبة العصرية صيدا بيروت . ١٩٨٧ . ص ٧ .

[١٢٥] المرجع السابق . ص ٨ .

[١٢٦] المرجع السابق . ص ١٢ .

[١٢٧] المرجع السابق . ص ٢٠ .

المشروعات بأساليب بدائية في الإنتاج . وستكون منتجاتها غير مقبولة للجماهير ، لأن منتجات المشروعات المكثفة لرأس المال أكثر جودة ، لذلك ستكون منتجات المشروعات من النوع الأول ذات سوق محدودة ، ومن ثم فإن تخلف العامل التعليمي يؤدي إلى تخلف المشروعات كما يؤدي إلى ضيق السوق وبالتالي استمرار التخلف . مما ينتج عنه ظهور البطالة والعمالة القاصرة إذا كان القصد منها معالجة البطالة وذلك بصرف أجور لعمال لا نفع منهم . " وحتى تحدث التنمية الحقيقية والتغير الصحيح للبنيان التقليدي للمجتمع ، لا بد من القدرة البشرية المدربة ، لا بد من التعليم ، والتعليم المتقدم . "[١٢٨] لكن تقدم الشعوب لا يتطلب فقط تعلم الفرد القراءة والكتابة ، فإذا كانت أغلبية الشعب قد تعلمت القراءة والكتابة ، فلن يفيد ذلك في إنشاء المشروعات الكبيرة ذات الإنتاجية العالية التي تساعد على إتمام النقلة الحضارية . وقد يكون تحسين المستوى التعليمي للشعب مقبولاً في القرون السالفة ، غير أنه في العصر الحديث يجعل الدولة في وضع ساكن متخلف . لذلك يجب أن تأتي النقلة الأخرى أو الخطوة الأخرى نحو إعلاء المستويات التعليمية لأفراد الدولة في ضوء التخصصات المطلوبة للمشروعات المساهمة في الانتقال الحضاري .

ولقد بدأ محو الأمية في إطار تعويض الفرد عما فاته في التعليم الابتدائي . لكن ذلك الإطار تطور واصبح يقوم على الربط بين المهنة أو العمل الذي يمارسه العامل الأمي وبين عملية التدريب المهني وذلك من خلال استخدام الألفاظ والاصطلاحات المهنية في القطاعات المختلفة . ثم تتطور ذلك الوضع إلى إضافة البناءات الاجتماعية في ضوء أن من حق الناس المباشر تدبير أمورهم والمساهمة في صياغتها . [١٢٩]

وعلى هذا الأساس فإن تحسين خصائص السكان المواطنين التعليمية لا يكون بمجرد تعليمهم القراءة والكتابة ، إنما يمتد إلى أن يكون بتعليمهم المهن المطلوب ممارستها سواء كانت بداية عند المستوى شبه المهاري أو حتى مستوى العلم التقني .لذلك فإن مجهود الدولة في مجال التعليم مزدوج . وهو مراعاة الفرد منذ التعليم الإلزامي إلى ما يشاء من تعليم (وقد يقتصر على التعليم الفني أو التقني) .ومراعاة الكبار حتى يستردوا القدرة على القراءة والكتابة وإتقان عمل مهاري أو شبه مهاري . وعلى العموم فإن أغلب الاقتصاديين يرى أن الإنفاق على التعليم نوع من الاستثمار حيث يعد تضحية في الوقت الحالي بالمال وبمجهودات الأفراد الذين يلتحقون بالمدارس والمعاهد والجامعات مقابل الحصول على أعلى مستوى من الخدمات في المستقبل .[١٣٠]

٢ /٤ /٣ – المشكلات آلتي ستواجه التدريب التحويلي :

إن المشكلات التي ستواجه التدريب التحويلي تبدأ من عدم توافر البيانات اللازمة لوضع خطة لهذا التدريب . ومثل هذه المشكلة لا تصادف التدريب التحويلي فقط إنما كافة أنواع التدريب

---

[١٢٨] المرجع السابق . ص ٢٣ .

[١٢٩] المرجع السابق . ص ص ٥٥ – ٥٦ – ٥٧ .د . مسارع حسن الراوي : دراسات حول محو الأمية وتعليم الكبار في الوطن العربي . المكتبة العصرية بيروت . ١٩٨٧ . ص ص ٣٢ – ٣٤ .

[١٣٠] د . علي لطفي التنمية الاقتصادية . مكتبة عين شمس – ١٩٨٢ /١٩٨٣ . ص ١٥٧ .

وكذلك عند أجراء التخطيط التعليمي حيث يصادف المخطط نقص البيانات والإحصائيات الأساسية لإجراء هذا التخطيط .[131]

والبيانات المطلوب توافرها في التدريب التحويلي نوعان . نوع يستمد من الأجهزة والمنشآت المختلفة . تقرر فيه احتياجاتها من التخصصات والمهن المختلفة مع وصف تفصيلي لهذه المهن والتخصصات حتى يمكن للمخطط التدريبي أن يضع البرامج اللازمة في ضوء هذا الوصف ، ويحدد المدربين المناسبين ومساعدات التدريب المختلفة والمال اللازم للعمليات التدريبية . ويلاحظ أنه إذا تمكنت المنشأة من تحديد احتياجاتها من العمالة في الوقت الحالي ، وذلك من خلال تقصي دوران العمل (الاستقالات أو الخروج على المعاش _ أو ترك العمل - أو الوفاة) . فإنه من الصعب عليها أن تحدد هذه الاحتياجات في المستقبل القريب أو البعيد إلا إذا كانت أهدافها محددة بدقة ولديها جهاز قادر على التنبؤ .

ومن ناحية أخرى قد تقوم الأجهزة والمنشآت بإرسال بياناتها التفصيلية عن احتياجاتها لكن أحداً لا يتقدم إلى الجهاز المختص بالتدريب التحويلي ليحصل على دورة تدريبية أو تتقدم قلة من الخريجين الجامعيين أو من هم أقل من المستوى الجامعي ، ومن ثم يتعذر قيام البرامج . أو قد يحدث العكس أن يتقدم الخريجون للتدريب لكن المنشآت لا تظهر احتياجاتها ، مما يجعل الموقف يتعثر ، غير أنه لو ارتبطت المنشآت بجهاز التدريب التحويلي بإرسال المطلوب تدريبهم من الأفراد فإن المشكلة سوف تحل .

قد تطلب الأجهزة والمنشآت برامج تدريبية معينة لمواجهة احتياجات عاجلة لتشغيل آلة معينة متقدمة تقنياً . ولا يجد الجهاز المختص بالتدريب التحويلي الخبراء والمدربين القادرين على التدريب وتوصيل المعلومات للمتدربين في شأن هذا الخط التقني الجديد . إذ هناك بعض البلاد تبيع المصانع المتقدمة تكنولوجياً أو الآلات اللازمة لصناعة معينة ذات أسلوب تقني حديث ولا تساعد على تدريب الأفراد على ذلك الأسلوب بغية تشغيل العمالة التابعة لها . أو قد يتوافر ذلك كله ولا يوجد المال اللازم لدفع الأجور للموظفين والمدربين وفي بعض الأحيان حوافز للمتدربين حتى ينتظموا في التدريب أو لشراء مساعدات التدريب اللازمة للعمليات التدريبية . . الخ . في هذه الحالة يفشل التدريب التحويلي . وإذا لم يهيأ للجهاز المختص مورد ثابت مالي وتتعاون معه الأجهزة والمنشآت ويقبل عليه الراغبون في التدريب فإن العمليات التخطيطية سوف يصادفها الفشل .[132]وعلى العموم فإنه لو توافرت الموازنة اللازمة والمدربين والمتدربين للتدريب التحويلي فإن عجلته سوف تدور ويتمكن من الوفاء بأهدافه وعلى رأسها مواجهة العمالة القاصرة في المنشآت المختلفة ومواجهة البطالة بين خريجي الأجهزة التعليمية الذين لا تتوافق مؤهلاتهم وخبراتهم مع متطلبات سوق العمل .

---

[131] د . محمد سيف فهمي : التخطيط التعليمي أسسه وأساليبه ومشكلاته . مكتبة الأنجلو المصرية . ص ٢٠٠

د . منصور فهمي . إدارة القوى العاملة في الصناعة . الجزء الأول : إدارة الأفراد _ الطبعة الخامسة _ ١٩٨١ دار النهضة العربية . ص ٢٧٥ .

[132] المرجع السابق . ص ٢٧٦ .

٢ / ٤ / ٤ - موقع التدريب التحويلي من أنواع التدريب الأخرى :

يقوم بعض العلماء بتعريف التدريب بأنه النظام الذي يتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من المهن أو وظيفة ما . أو يعرفونه بأنه التطوير المستمر للمعلومات والخبرات والمهارات والتصرفات التي تقع بين مختلف العاملين للمعاونة في تقدمهم وتقدم الإدارة التي يعملون فيها . أو في تعريف آخر هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما .[١٣٣] والتدريب التحويلي يكاد يشبه التدريب في مراحله الأولى من الخدمة في أن هذا التدريب يقتصر على مدد قصيرة يحاول فيها المدرب أن يعرف الأفراد بالخدمة التي سيعمل بها وواجبات العمل أو الوظيفة .[١٣٤] لكن التدريب التحويلي قد تكون مدة برامجه طويلة يكتسب فيها الأفراد خبرات ويمارسون ممارسات طويلة . هو قريب حقاً من تدريب العاملين الجدد بتأهيلهم وإعدادهم الإعداد السليم لمواجهة أعباء العمل والتعرف على حدوده واحتياجاته وما يحيط به من ظروف وما يحكمه من نظم .[١٣٥] لكنه يختلف عنه في أن المتدرب يقع عليه عبء دراسة تخصص معين لم يدرسه من قبل أو درسه دراسة غير متعمقة ولم يمارسه ممارسة طويلة .

والتدريب التحويلي لا صلة له بالتدريب في المراحل المتقدمة حيث يتم تجديد المعلومات وإعادة تدريب الأفراد على تولي أعمال أو وظائف جديدة أو القيام بمسئوليات جديدة .[١٣٦] فالمتدرب على التدريب التحويلي لم يتسلم وظيفة بعد أو تسلم وظيفة لا صلة لها بالتدريب المزمع قيامه به . فقد كشف تخطيط القوى العاملة أو العمل على أنه زائد عن وظيفة معينة أو أنه متعطل عن العمل أو خارج جديد إلى سوق العمل ويحتاج إلي معلومات جديدة عن وظيفة معينة لذلك تسعى الأجهزة التدريبية لإعداده على هذه الوظيفة ، فهو يجدد معلوماته بشأن مهنة قريبة الشبه من المهنة التي يتقنها أو التخصص الذي تعلمه . وقد يكون التدريب التحويلي قريب الشبه من إعادة التدريب . وهو يعرف بأنه المجهود التدريبي الذي يبذل لإعداد الفرد لتولي عمل أو وظيفة جديدة أو للقيام بواجبات جديدة .[١٣٧] وقد يتفق مع إعادة التدريب عندما يكون المتدرب قد سبق أن خاض برنامجاً في التدريب غير أنه اتضح له أن التدريب الذي بذل فيه جهداً طويلاً غير مطلوب في سوق العمل . أو أنه اصبح زائداً عن حاجة الوظيفة التي تدرب على مهامها لذلك يعيد تدريبه على تخصص جديد أو مهنة جديدة لكن يختلف عندما يكون الفرد قد حصل على شهادة جامعية أو أدنى من الجامعية أو متوسطة وخرج إلى سوق العمل يبحث عن وظيفة ولم يجدها لذلك يسعى إلى أن يتدرب على مهنة أو تخصص يقيه من شرور البطالة وأضرارها ويساعد على قبوله في سوق العمل . بالإضافة إلى أن الفرد الذي يعيد تدريبه قد يكون من العاملين في أحد الأجهزة أو المنشآت

---

[١٣٣] محمد جمال برعي : فن التدريب الحديث في مجالات التنمية . مكتبة القاهرة الحديثة .

[١٣٤] المرجع السابق . ص ٤٥٧

[١٣٥] المرجع السابق . ص ٤٥٦ .

[١٣٦] المرجع السابق . ص ٤٦٧ .

[١٣٧] المرجع السابق . ص ٤٨٨ .

وعين في وظيفة أخرى ذات مسئوليات أكبر أو يكون قد ترقى إلى وظيفة أعلى تحتاج إلى إلمام بمهام جديدة .[١٣٨]

والتدريب التحويلي قد تكون له صلة بالتدريب المهني ، وذلك إذا كان المتدرب قد تدرب من قبل على مهنة معينة غير أنها لم تساعده على اختراق سوق العمل لذلك انتقل إلى التدريب على مهنة أخرى عرف أو وجه إليها على أساس أنها مطلوبة في سوق العمل . وقد تكون مهنة قريبة الشبه بالمهنة القديمة التي تدرب عليها من قبل . ولكن التدريب التحويلي يختلف عن التدريب المهني عندما يكون الفرد قد تعلم في الجامعة أو المعهد العالي أو المعهد المتوسط ويبتغي الاستزادة من التدريب على تخصص قريب من تخصصه أما التدريب المهني فيكفي في بعض مراكزه الإلمام بالقراءة والكتابة دون شهادة تعليمية .

ومن ثم يكون التدريب التحويلي هو تدريب لأفراد سبق تعلمهم أو تدريبهم على تخصصات أو مهن معينة وتبين لهم أن هذا التدريب أو التعليم لا يساعد في الحصول على فرصة العمل المناسبة المجزية المنتجة فيعمل الأفراد على التدريب على مهن أو تخصصات قريبة الشبه من مهنهم أو تخصصاتهم التي يعرفونها وتعد لهم البرامج للعمل على تهيئتهم للأعمال الجديدة . وقد يتبين ذلك من خلال أن العامل احتسب عمالة زائدة عن حاجة العمل أو عمالة ذات أداء منخفض أو إنتاجية منخفضة . ويمكن أن يكون التدريب التحويلي للأفراد الآتيين :

- الأفراد الذين لا مهنة لهم أو لهم مهنة منقرضة كالعاملين في الزراعة ويتم تحويلهم إلى مهن ذات مهارة تؤهلهم إلى أن يصبحوا عمالاًمهرة أو حتى نصف مهرة . وهذا ما يعرف بالتدريب المهني طويل الأجل (سنتان مثلاً)أو قصير الأجل (ست شهور) .
- يتم تحويل الأفراد من ذوي المهارة من مهن معينة إلى مهن قريبة الشبه منها مطلوبة في سوق العمل .
- يتم تحويل العمالة الفنية من تخصصات راكدة غير مطلوبة إلى تخصصات لازمة لسوق العمل.
- تحويل العمالة العلمية من تخصصات يزاحم عليها الخريجون إلى تخصصات مطلوبة لا يمارسها إلا القلة ولكن احتياجاتها عالية المعدل .

٤ / ٥ -الإستراتيجية والسياسات :

يمكن أن يترك وضع استراتيجية التدريب التحويلي لكل منشأة على حدة أو وضع هذه الإستراتيجية بمعرفة جهاز تكون مهمته تحويل فائض العمالة من عمالة عاطلة أو تعمل بطريقة قاصرة إلى عمالة مطلوبة ومنتجة .

إن هذا العمل يمكن أن يسند إلى جهاز وطني بشرط أن يكون من صلاحيته الكشف عن المهن والتخصصات الزائدة عن حاجة الاقتصاد الوطني لتحويلها إلى مهن وتخصصات تسد العجز في العمالة في هذا الاقتصاد . إلا إذا فضل ترك تنفيذ الإستراتيجية إلى كل منشأة حيث يمكنها أن تتعرف على العمالة الزائدة عن حاجتها فتدربها على ما يسد حاجتها أو عمالة ناقصة فتعمل على

---

[١٣٨] المرجع السابق . ص ٤٨٨ .

تعبئتها من سوق العمل من المهن قريبة الشبه من المهن المطلوبة وتعمل المنشأة على إعطائها جرعات التدريب اللازمة لتحويلها إلى هذه المهن . وهكذا تبدأ السياسة العامة للتدريب بالدراسة المستفيضة ويتم الاتفاق على الخطوط العريضة التي يجب أن تتضمنها ثم يبدأ الشروع في إعدادها وتناقش على مختلف المستويات ثم تبلور في رؤية نهائية تتخذ بشأنها القرارات اللازمة .[١٣٩]

وعلى العموم ، فإن وضع استراتيجية وسياسة التدريب في كل منشأة هو هاجس كل منشأة لكن على المستوى الوطني فهو هاجس الحكومة أو بالأحرى ذلك الجهاز الذي سيدير عمليات التدريب التحويلي والذي سيكون من مهمته وضع الإستراتيجية والسياسات الخاصة بالتدريب التحويلي . وتنفيذها يكون من خلال مراكز للتدريب تابعة له مع توثيق الصلة بالأجهزة والمنشآت المختلفة في شأن الإمداد بالمتدربين والمادة المطلوب التدريب عليها . والمقابل المالي للتدريب .

الواقع أن هذه الإستراتيجية قد تكون مؤقتة أو لمدة محدودة . بمعنى أن تمتد إلى مدى زمني قدره خمس سنوات أو أكثر ثم ينتهي العمل بها بعد أن يكون تم الربط الوثيق بين مخرجات الأجهزة التعليمية والتدريبية المختلفة واحتياجات النشاطات الاقتصادية المختلفة من العمالة . حينئذ لن يحدث هذا التفاوت بين العرض من القوى العاملة والطلب عليها . ولسوف يحدث توازن بينهما لكن الأمر لن يخلو من استمرار جهاز تعليمي في تخريج أفواج من الأفراد لا يجدون أعمالاً في سوق العمل . أو منشأة قامت بتطوير العمل لديها وإدخال تقنية متقدمة على معداتها فلا تجد من يقوم بتشغيلها وإدارتها من سوق العمل . حينئذ تستمر الحاجة إلى مراكز التدريب التحويلي . وما سيحدث هو أن تتلاءم هذه المراكز مع اتجاهات أسواق العمل لتطوع العرض المتاح من القوى العاملة لمواصفات الاحتياجات من العمالة . إنها ستعمل على تعويض النقص في العمالة عن طريق تعديل المناهج والمقررات .

ووضع تلك الإستراتيجية للتدريب التحويلي . يتطلب أن يكون الجهاز المختص في إمكانه الكشف عن مواطن العجز والزيادة في العمالة في سوق العمل المحلي . وإلا لما تمكن من وضع هذه الاستراتيجية والسياسات . وحينئذ يصبح من صلاحياته أيضاً الحصول على البيانات الخاصة بالقوى العاملة سواء المشتغلة فعلاً . وكذلك الحصول على فرص العمل المستخدمة فعلاً أو الشاغرة . وذلك حسب المستويات التعليمية والمهنية المفصلة إلى الحد الممكن من التصنيف المهني المحلي للدولة . بمعنى ألا يكتفي أن يقال إن عدد المهندسين ألف فرد . إنما أن يبين تخصصات هؤلاء المهندسين : كهرباء – ميكانيكا – إلكترونيات – مدني – صناعي .. الخ . وإذا كان من الممكن الوصول إلى أقصى من ذلك فالأمر مقبول .

ولن يهتم هذا الجهاز بالتدريب للأفراد المشتغلين فعلاً ، إنما سوف تكون مهمته أن يدرب الأفراد الذين لا عمل لهم ولا يجدون فرصة العمل المناسبة لهم أما هؤلاء الأفراد المشتغلون والزائدون عن العمل فقد تعمل منشآتهم على تطويرهم التطوير المناسب أو الاتصال بالجهاز للاتفاق معه على تدريب عدد معين على برامج معينة يوصف له واجباتها الوظيفية . وإذا ما انتهى الكشف عن التقديرات المختلفة تبدأ عمليات اقتراح الاستراتيجية . وهي اصطلاح عسكري يقصد

---

[١٣٩] المرجع السابق . ص ١٣٤ .

به " الحملة العسكرية اللازمة لتشغيل القوات على نطاق واسع ضد العدو ".[١٤٠] وقد انتقل ذلك الاصطلاح إلى علوم كثيرة .

والحقيقة أن الاستراتيجية هي نبراس يستضئ به المخطط عند وضع الخطط . وهي تجيب عن الأسئلة التي سوف يسألها المخطط قبل وضع الخطة . وفي حالة التدريب التحويلي سوف يسأل المخطط عن مراكز التدريب وما سوف تختص به . ونطاقها الجغرافي . وما إذا كانت سوف تسند إلى الجهاز القائم لإجراء عمليات التدريب التحويلي أم سوف تسند إلى بعض الأجهزة التعليمية أو التدريبية القائمة وسيكون للجهاز حق الإشراف والرقابة خاصة إذا كان سيمول التدريب . ومتابعة خريجي مراكز التدريب التحويلي في وظائفهم . وسوف تحدد الاستراتيجية ميعاد سريانها وهكذا تكون الاستراتيجية في التدريب التحويلي هي مجموعة القرارات الضرورية لقيام مراكز التدريب التحويلي وإدارتها وتشغيلها ومتابعة وتقييم مخرجاتها ومجموعة الأهداف المطلوبة لقيام مراكز التدريب التحويلي . (البعض يعرف الاستراتيجية بأنها الغايات ذات الطبيعة الأساسية . أوالأهداف المحددة والسياسات التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها .) .[١٤١]

ومن ثم تكون الاستراتيجية تتكون من العناصر الآتية :

١ -تحديد الإطار الذي ستدور فيه الاستراتيجية .

٢ - عرض تقديرات العرض من القوى العاملة والطلب عليها حسب المستويات التعليمية والمهنية .

٣ - بيان الأهداف المطلوبة للتنفيذ ومراحل التنفيذ ومدده .

٤ - عرض السياسات والخطط والبرامج اللازمة لتحقيق الأهداف .

٥- تقييم الأداء السابق على الاستراتيجية لتعديلها أو الاستمرار في تنفيذها.[١٤٢]

٢ / ٤ / ٦ - تخطيط التدريب التحويلي :

إن المخطط في التدريب التحويلي سوف يتعامل مع فئات الداخلين الجدد في سوق العمل أو المتعطلين عن العمل أو الزائدين عليه من خريجي الكليات والمعاهد العليا والمتوسطة من الاختصاصين في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية وكذلك الفنيون في هذه المواضيع أو المهن الكتابية أو مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية أو المهن الهندسية الأساسية المساعدة . وسوف يعمل التدريب التحويلي على تحويل الفرد في عائلة مهنية معينة من مهنة فيها إلى أخرى داخل العائلة . ومن ثم لن يكون عمله أن يحول مهندساً إلى طبيب أو فني في الهندسة إلى فني في العلاج الطبي . لكن في التدريب التحويلي يمكن أن يكون هناك أعداد كثيرة في جراح اختصاصي جراحة عامة . وهناك ندرة في جراح اختصاصي دماغ وأعصاب . يتدخل التدريب

---

[١٤٠] د. محمد على شهيب : استراتيجيات وسياسات الأعمال الطبعة الثانية ١٩٧٨ . ص ٦٠ .

د. عايدة سيد خطاب : الإدارة والتخطيط الاستراتيجي في قطاع الأعمال والخدمات . دار الفكر العربي . ١٩٨٥ . ص ٣٣ .

[١٤١] د . عايدة سيد خطاب . المرجع السابق . ص ٣٧ .

[١٤٢] المرجع السابق .ص ٣٩ .

التحويلي في هذه الحالة فيحول الجراح من النوع الأول إلى النوع الثاني إذا ما كانت سوق العمل تحتاج إلى هذا الأخير . أو كانت هناك كثرة من عمال مشغلي منشار صينية وندرة في مشغل آلة صنفرة في صناعة الخشب فيتم التحويل من هذه المهنة إلى المهنة الأخرى.[١٤٣]

وقد يحتاج التدريب في مهن الإختصاصيين والفنيين إلى برنامج طويل الأجل . أما في المهن الكتابية فقد يحتاج إلى تدريب قصير الأجل . وفي مهن عمال الإنتاج قد يحتاج إلى تدريب متوسط الأجل . لكن في بعض الأحيان من الممكن للمخطط أن يتخطى العائلة المهنية إلى عائلة مهنية أخرى ، وذلك مثلما يحدث أن يكون هناك كثرة في كتبة الآلة الكاتبة وندرة في وظائف مدخلي بيانات في الحاسب الآلي حينئذ يتدخل لتدريب هؤلاء الكتبة على إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي وعلى العموم فإن هذه الظاهرة لن تقتصر على البلاد التي تعاني من فائض العمالة فقط مثل مصر وإنما قد تمتد إلى البلاد التي تعاني من نقص في العمالة كدول الخليج العربية . وذلك إذا ما اختلت مخرجات التعليم العالي والفني فأصبحت تغرق الأسواق بفيض من العمالة التي ليس لها وظائف في هذه الأسواق . ويلاحظ ذلك في زيادة أعداد خريجي الكليات النظرية على الكليات العملية . وسيكون على الجهاز القائم بالتدريب التحويلي أن يضع خطة لهذا التدريب . فالتخطيط الآن لم يعد مقصوراً على الدول الاشتراكية وإنما امتد إلى الدول الرأسمالية . ولم يعد مقصوراً على الدول الغنية إنما امتد إلى الدول الفقيرة ، بل لم يعد أداة من أدوات تقدم الدول المتقدمة إنما استعملته الدول النامية .

هدف الخطة :سيكون الهدف الرئيس للخطة هو إعداد الأفراد الذين لفظتهم سوق العمل إعداداً يعيدهم من جديد إلى هذه السوق . وأسباب عدم قبول سوق العمل لهم هو اختلاف المواصفات التي تعلموها أو تدربوا عليها عن المواصفات المطلوبة لشغل الوظائف التي عينوا عليها .

وسائل الخطة : لذلك سيكون لدى الخطة حصر شامل بأعداد المطلوب تدريبهم وإعدادهم لدخول سوق العمل من جديد بهيئة جديدة . ويقوم الجهاز وهو يعد الخطة بحصر المراكز التدريبية المزمع قيامها بالتدريب أو إنشاؤها لمواجهة متطلبات التدريب التحويلي . بالإضافة إلى حصر آخر بالكفاءات اللازمة (المدربين) الذين سيقومون بإعداد الأفراد إعداداً جديداً .

الاحتياجات التدريبية : يثور السؤال حول من يحدد الاحتياجات التدريبية . فمن الذي يحددها ابتداءً ؟ إنها الأجهزة والمنشآت التي تحتاج إلى عمالة من نوع معين . والمفروض في هذه العمالة أن تكون متخرجة من الكليات والمعاهد ابتداءً أى لا خبرة لها ومطلوب منها إتقان العمل على تخصص معين . أو أن الفرد له خبرة في مجال معين لكن غير مطلوبة في عمله حالياً ، من أجل ذلك سوف تتقدم الأجهزة والمنشآت المتعاونة مع الجهاز المختص بالتدريب التحويلي بتحليل للوظائف والمهن المطلوب التدريب عليها . (لا يختص الجهاز بتدريب الأفراد على وظائف ومهن لتنمية خبراتهم .) . وعلى هذه الأجهزة والمنشآت أن تبين واجبات ومسئوليات هذه الوظائف والمهن حتى تعد البرامج على أساس منها كما تبين التعليمات التي يجب أن يدرسها الفرد وطرق

---

[١٤٣] يقصد بالعائلة المهنية ما ورد بالفصول المهنية أو في بعض الأحيان الأبواب المهنية وذلك في التصنيف المهني . انظر الدليل العربي الموحد الخليجي للتصنيف و التوصيف المهني الصادر من مجلس وزراء العمل واشوون الإجتماعية بول مجلس التعاون لدول الخليج العربية .

أداء الأعمال الخاصة بالوظيفة والمهارات التي يجب أن يكتسبها من التدريب كما تبين المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة . وتقوم الجهة التدريبية بإعطاء المتدرب المعرفة الكاملة لما يستخدمه من أدوات وآلات أو دفاتر أو مساعدات تدريبية أو مناهج أو برامج أو ثقافة تساعده في تأدية الوظيفة بإتقان . ومن ثم يكون لدى الجهاز المجالات التي سوف يخطو التدريب بالأفراد فيها . وذلك من أجل رفع كفايتهم في هذه المجالات .

ويجب أن يسبق هذا كله توجيه الأفراد إلى المهن التي يصلحون للعمل فيها . فإذا لم تكن لدى الفرد رغبة أو كانت لديه رغبة ولكنه لن يتمكن من تلقي التدريب فإن من الخير له ألا يخوض غماره .

ويختار الجهاز لكل تخصص سوف يدرب الأفراد عليه الأسلوب الأمثل للتدريب سواء كان المحاضرة أو المناقشة الموجهة أو المناقشة الحرة ، حلقات الدرس ، الندوة ، المناظرة ، تمثيل الدور ، التطبيقات العملية ، الزيارات ودراسة الحالة.[١٤٤]

والأمر المنتظر أن برامج التدريب سوف تكون متعددة . ولكن المعيار الوحيد لإعدادها هو حاجة سوق العمل إليها . وكلما اتسعت الاحتياجات إلى مجالات معينة كانت البرامج كثيرة . وكلما صغرت كانت البرامج قليلة .

ميزانية التدريب : وهي من وسائل تنفيذ الخطة وسوف تختلف من مركز تدريبي إلى آخر ، وكذلك من برنامج إلى آخر . وقد لا يتحملها الجهاز التدريبي كلها ، إنما قد تتحمل الجامعات بعضها أو المعاهد العليا والمتوسطة . وقد تتحملها المصانع التي هي في حاجة إلى العمالة المدربة. وقد يتحمل جزءاً منها الجهاز التدريبي عندما يكون مركز التدريب التابع له هو الذي يعد البرنامج أو قد يساهم المتدرب نفسه فيها . ولسوف تختلف التكلفة فيما إذا كان التدريبات عملية أو نظرية . أو تجمع بين النوعين . وما إذا كانت تستعين بمساعدات تدريب أو لا تستعين .

والأمر الذي يجب التركيز عليه هو أن تنفيذ الخطة قد يواجه بقلة في المخصصات المالية . وتلك مشكلة من المشاكل التي تواجه الدول النامية ، لذلك يجب أن تعمل على تخطيها لأن التدريب يعد استثماراً بشرياً له قيمته في زيادة الناتج الوطني واستمرار زيادته . وتقوم الدول في الوقت الحالي بتخصيص مبالغ كبيرة للاستثمار في مجالات التدريب والتعليم . وهناك بعض الدول تعمل على أن يكون هناك رسم يفرض على كل شركة من واقع ميزانيتها .[١٤٥] تكون حصيلته مورداً من الموارد المالية للتدريب وتطويره وتنميته ، على أساس أن تدريب المواطنين واجب وطني يجب أن يساهم فيه أصحاب النشاطات الاقتصادية المختلفة ، وذلك بالإضافة إلى ما ترصده الدولة من أموال للنشاطات التدريبية .

مدة البرامج التدريبية : يقتضي وضع البرنامج تحديد مدة زمنية له . قد تكون هذه المدة في التخصصات العالية تتراوح بين عام وعامين . وقد تكون في بعض التخصصات الفنية تتراوح بين

---

[١٤٤] د . محمد جمال برعي : التخطيط للتدريب في مجالات التنمية .مكتبة القاهرة الحديثة . ص ٣٤٥

[١٤٥] المرجع السابق ص . ٣٣٧ و د. محمد سيف فهمي . التخطيط التعليمي وأساليبه ومشكلاته . مكتبة الأنجلو المصرية . ص ٢٠٠ .

عام وستة شهور . ومن خلال وقت البرنامج يتمكن المخطط أن يعرف مواعيد الحصص المختلفة من الجدول المقترح للتدريب .

المناهج التدريبية :قد لا ترد المناهج التدريبية في الخطة العامة للتدريب التحويلي إلا اسماً . لكنها في الوقت ذاته لابد أن تلحق بالخطة . وهى تتشكل من خلال الربط بين احتياجات النشاطات الاقتصادية المختلفة ومواصفاتها والقدرات التدريبية للجهاز أو المراكز التدريبية المعاونة له كالجامعات أو المعاهد المختلفة . ويجب ابتداء أن يكون لدى الجهاز حصر بالمناهج والبرامج التدريبية المطلوبة في المدى الزمني للخطة وذلك لمواجهة الاحتياجات التدريبية وأنواعها المختلفة وكذلك المواد العلمية والمواد التطبيقية المتصلة بكل منهج .[146]

وبناء عليه سوف يجرى الجهاز المختص بالتدريب التحويلي اتصالاته بالأجهزة والمنشآت المختلفة لحصر احتياجاتها من العمالة الجديدة غير ذات الخبرة ومواصفاتها المختلفة . كما يجري حصراً بالخريجين الجدد بالجامعات والمعاهد ويضاهي ذلك الحصر بالحصر الآخر من حيث التخصصات والمستويات التعليمية المطلوبة ليعرف الأعداد التي ستسجل في التدريب التحويلي . ومن خلال التخصصات والمواصفات التي تتطلبها الأجهزة والمنشآت تستخلص البرامج التدريبية وبالتالي المناهج اللازمة . ويتم وضع الجداول المطلوبة للتدريب على كل منهج وساعات التدريب وأسلوبه وذلك لكل برنامج على حدة . كما يتم تجنيد المدربين اللازمين لتدريس هذه المناهج وتدريب الأفراد على تطبيق المواد العلمية فيها.[147]

ويمكن أن يكون هؤلاء المدربون خاضعين لإدارة الجهاز أو خاضعين للكليات والمعاهد ومراكز التدريب . ويتقاضون مكافأتهم منها أو من الجهاز بحسب الاتفاق وسلامة العمليات التدريبية .

مساعدات التدريب : وإذا كان التدريب عملياً فهو يحتاج إلى مساعدات للتدريب . بل إن التدريب النظري في بعض الأحيان يتطلب مثل هذه المساعدات كالخرائط . فمثلاً إذا كانت هناك وفرة في الاختصاصيين في المحاسبات التجارية وندرة في نظائرهم في الحاسب الآلي فيمكن أن يتم تدريب الأول على العمل كمبرمجين في الحاسب الآلي . أو أن هناك كثرة في الفنيين الميكانيكيين العامين وندرة في الفنيين الميكانيكيين في التكييف والتبريد ، حينئذ يمكن تحويل هذه الكثرة إلى هذه الندرة . وفي هاتين الحالتين لابد أن يكون هناك حاسبات آلية للتدريب عليها وأجهزة تكييف وتبريد . ومن ثم فيجب حساب قيمة هذه المساعدات لوضعها في ميزانية التدريب . كذلك قد يكون من اللازم طبع مذكرات أو نشرات لتوزيعها على المتدربين . أو توفير وسائل مواصلات لانتقالهم من مركز التدريب إلى المصنع الذي سوف يتلقون فيه التدريب العملي .

٢ / ٤ / ٧ – الرقابة على خطة تنفيذ التدريب التحويلي ومتابعتها وتقييم أدائها :

تنفيذ الخطة : إذا ما اسند التدريب التحويلي إلى جهاز معين ، وقام هذا الجهاز بوضع خطة التدريب ، تعين مراقبة تنفيذها ومتابعتها وتقييم أدائها وذلك للتأكد من تحقيق أهدافها ومعالجة

---

[146] ا . محمد جمال برعي : التخطيط للتدريب . المرجع السابق . ص ٣٣٨ .

[147] المرجع السابق . ص ٣٣٨ .

المشاكل التي تصادفها والعقبات التي تعترض التنفيذ . سواء للتدخل لتعديل الخطة أو تطويرها حتى تتحقق الأهداف أو الأهداف الجدية المنبثقة من التعديل . وتهدف الرقابة أيضاً إلى الكشف عن نقط الضعف في مراحل التنفيذ المختلفة .[148] والرقابة تعمل على التعديل الفوري للخطة أو تعديلها في المستقبل حتى لا يعاود المسئولون الانحراف عنها . وكذلك العمل على تذليل العقبات وعلاج المشكلات . ويلاحظ أنه يجب أن يكون العاملون في الرقابة لا يعملون مع القائمين على التنفيذ وإلا أدى الأمر إلى فشل الرقابة وعدم تحقيقها الهدف منها .

ويجب أن يكون لدى الرقابة كراسة فيها المقاييس والمعايير المختلفة للتأكد من سلامة التنفيذ في الوقت المناسب ، أو اقتراح الجزاء المناسب على هؤلاء الذين يهملون أو يتقاعسون أو يتعمدون عدم تنفيذ الخطة . أو تتدخل لعلاج المشاكل التي تنتج بسبب قلة الميزانية أو تخلف المدربين عن الحضور أو أى عقبات أخرى لا دخل للمسئولين بها . ويمكن للرقابة أن تبدأ بعمليات التوجيه والإرشاد وتنتقل إلى عمليات التفتيش والتأديب إذا لم تؤت العمليات السابقة الفائدة منها .[149] ولذلك قد تكون الهيئة المكلفة بالرقابة إما تابعة للإدارة العليا للجهاز ومستقلة عن القائمين على التنفيذ وإما مستقلة عن هذه الإدارة وتابعة لأجهزة الرقابة في الدولة .[150]

المتابعة : إذا كانت الرقابة منفصلة عن العمليات التنفيذية ، فإن المتابعة من صميم العمليات التنفيذية إذ يقوم بها المشرفون على العمل . فليس غيرهم يمكنه أن يتتبع النشاط التدريبي ويقيم الأداء المبذول وإذا كان قد حقق الهدف منه أم لم يحقق . " تعرف متابعة التدريب بأنها تتبع نشاط تدريبي للتأكد من أنه يسير في الاتجاه المرسوم والتدخل في الوقت المناسب لتسيير التغلب على الصعوبات التي تعوق تحقيق الهدف المرسوم . "[151]

ويتبع عملية المتابعة عملية التقييم للأعمال التي تم تنفيذها في ضوء المتابعة . إن الرقابة تكشف أن العمل المنفذ قد حقق الأهداف منه أو حاد عن هذه الأهداف عمداً أو إهمالاً وتطالب بتوقيع الجزاء على المتعمد والمهمل في أداء العمل . أما المتابعة فهي قد تكشف أن العمل لم ينفذ أو نفذ ولكن ليس بالطريقة المرجوة فهي تحدد إذن درجات التنفيذ مقبولة أو جيدة أو ممتازة . ويأتي بعد ذلك دور التقييم حيث يحاول أن يلغي البرنامج التدريبي أو يعدله أو يضيف إليه . وتنصرف المتابعة والتقييم إلى نواح ثلاث :

- متابعة المناهج والبرامج التدريبية وتقييمها .
- متابعة المدربين وتقييمهم

---

[148] المرجع السابق . ص ٣٥٤ .

[149] المرجع السبق . ص ٣٠٦ .

[150] نفس الصفحة السابقة بالمرجع السابق . حيث يرى الباحث أن الجهة الإدارية نفسها قد تقوم بالرقابة أو هيئة خارجية وكذلك يقسم الرقابة إلى رقابة داخلية يمارسها المشرفون ورقابة خارجية . ص ٣٥٧ .

[151] المرجع السابق . ص ٣٦٨ .

- متابعة المتدربين وتقييمهم سواء عند بداية التدريب أو بعد أجرائه والأجراء الأخير يتم في الجهات التي يعملون بها .[152]

ومن حصيلة المتابعات والتقييمات المختلفة يمكن أن يصحح المخطط مسار التدريب التحويلي فيطالب بإلغاء أو إدخال أو تعديل في المناهج والبرامج التدريبية أو عدم التعامل أو استمرار التعامل مع المتدربين . أو التعمق في التوجيه المهني إذا كان المتدربون ينصرفون عن التدريب أو لم يستمروا فيه أو التوسع في مساعدات التدريب أو إدخال برامج جديدة تساعد على الفهم وتوسيع المدارك .

والجدير بالذكر أن المتابعة من خلال الاتصال المباشر بالمدربين والمتدربين واستقراء وجهة نظرهم . وكذلك من نتائج الامتحانات للمتدربين . ويمكن أن يستقى التقييم من المنشآت أو الأجهزة التي تم تعيين المتدربين بها . إذ هي التي ستبين صلاحية الأفراد للعمل لديها أو عدم صلاحيتهم ، وما إذا كانوا لا يزالون يحتاجون إلى التعرف على المهام التي أسندت إليهم أو أن التدريب كاف من كل الوجوه .

كما يلاحظ أن المتابعة أصبحت الآن لا تتصيد الأخطاء ، بل أصبحت تتعامل مع الجهات الخاضعة لها على أساس التوجيه والتنسيق وتبادل الآراء والخبرات بهدف الارتقاء بمستوى التدريب والعمل على تحقيق الأهداف المرجوة منه .[153] ويلاحظ أن المتابعة حتى تنجز أهدافها يجب عليها أن تضع خطة لأعمالها لها برنامجها الزمني وأساليب أعمالها ومدتها الزمنية .[154] وإذا ما قامت بتنفيذها ترفق بها التقييمات المختلفة لبرامج التدريب التحويلي وتقييم نهائي عن العام التدريبي .

التقييم : والتقييم هو عملية قياس المسار الفعلي للخطة في سبيل تحقيق الأهداف الواردة بها، فهو يقوم المسار الفعلي ويقارنه بالمسار المخطط ومن هذا المنطلق يتمكن من المطالبة بتعديل الخطة أو تصويبها أو الإضافة إليها أو استبدالها بخطة جديدة . فمن ناحية البرامج التدريبية يقيس مدى تحقيقها للأهداف . ومن ناحية المدربين يقيس مدى تفاعلهم مع المتدربين وتوصيل المعلومات إليهم . ومن ناحية المتدربين يقيس وصول المعلومات إليهم وتمكنهم من التطبيق العملي .

وهذا التقييم قد يكون سابقاً على تنفيذ البرامج التدريبية أو أثناءها أو بعد إتمام التنفيذ .[155]

عند تقييم البرامج قبل التنفيذ يراجع مصمم البرامج المادة العلمية وتطبيقاتها العملية بالمواصفات التي سوف تكسبها للفرد وبالتالي للوفاء باحتياجات المنشآت من العمالة .[156] ويتعدل البرنامج غير المطابق للمواصفات أو يضاف إليه أو يلغى ويستبدل بآخر يحقق الغرض المطلوب .

---

[152] المرجع السابق . ص ٣٦٩ .

[153] المرجع السابق . ص ٣٧٣ .

[154] المرجع السابق . ص ٣٧٣ .

[155] المرجع السابق . ص ٣٧٦ .

[156] المرجع السابق . ص ٣٧٦ .

وتقييم البرامج التدريبية أثناء التنفيذ . ويستمد هذا التقييم من المشرفين على التدريب . حيث يتحققون من سير البرامج في المسار المرسوم لها وطبقاً للمواقيت المقررة . وتراجع البرامج من حيث مكان البرنامج ومساعدات التدريب المقدمة للمدربين ومطابقة المادة العلمية للمستهدف منها لإيصاله إلى المتدربين . والبعد عن الحشو أو التجاوز أو عدم الكفاية .

أما تقييم البرامج التدريبية بعد تنفيذها ، فذلك مهم للغاية حتى لا يتكرر برنامج في المستقبل لم يحقق الهدف منه . أو يتكرر بأسلوب فيه إهدار للمال . ومن هذا يتضح أن المقصود من عمليات التقييم هو العمل على تطوير العمليات التدريبية وتحسينها بهدف رفع إنتاجية العامل وزيادة إنتاجه أو أدائه للعمل . [١٥٧]

وهناك معايير مختلفة لإجراء عمليات التقييم ، قد تظهر من خلال مقارنة نتائج برنامج بنتائج برنامج مماثل أو متابعة نسبة حضور المتدربين كمقياس لنجاح البرامج التدريبية . أو تقييم التدريب بواسطة المشرفين أو النظر إلى نتائج الامتحانات النظرية والعملية . أو استفتاء الدارسين في البرامج التدريبية بحيث تتم الإجابة من خلال فائدة التدريب أو نقاط الضعف فيه والقوة . أو متابعة المتدربين بعد إسناد الوظائف لهم من خلال إجابات المشرفين عليهم . [١٥٨]ومثل هذه الإجابات سوف تؤكد أو تنفي ما إذا كان التدريب التحويلي قد أثمر أم أنه كان زرعاً بلا ثمر .

---

[١٥٧] المرجع السابق . ص ٣٧٨ .

[١٥٨] المرجع السابق .ص ص ٣٧٩ - ٣٨٥ .

الجزء الثالث
علاج العمالة القاصرة

الفصل الأول
إنشاء فرص العمل

٣ /١ / ١- مقدمة :

إذا ما بدأ المخطط بتخطيط القوى العاملة ، فإنه من خلال موازنة العرض من القوى العاملة بالطلب عليها ، سوف تتبين الثغرات الموجودة في الاقتصاد الوطني ، ويتعرف على الفائض من القوى العاملة والعجز فيها . وسوف يتنبأ بالعمالة القاصرة (مخطط العمل في المنشأة) من خلال النظر إلى الفائض أو الزيادة في العمالة عن حاجة المنشأة . وعلى المستوى القومي يكون ترك الفائض دون فرص عمل سوف يؤدى إلى معاناة البلاد من البطالة السافرة . وتشغيل هذا الفائض دون فرص عمل منتجة ومجزية ويحتاجها الاقتصاد الوطني فعلاً ، يؤدي إلى ظهور العمالة القاصرة في الأجهزة الحكومية أو المنشآت . وهكذا يصبح على المخطط تحويل المهارات والقدرات التي اكتسبها الفائض من القوى العاملة ولا تتطلبها النشاطات الاقتصادية إلى مهارات وقدرات تتطلبها تلك النشاطات وتجد فرصتها في سوق العمل . لذلك فإن إنشاء فرص العمل قد يكون لامتصاص هذا الفائض سواء قبل تحويله أو بعد تحويله أو قد يكون لمواجهة متطلبات الاقتصاد الوطني من العمالة في نشاطات مختلفة . لكن إنشاء فرص العمل لامتصاص الفائض قبل تحويله هو حل مرحلي . ومن الواجب أن يكون الهدف هو تطويع العرض من القوى العاملة ابتداء بالطلب عليها وبذلك يتم الربط بين القوى العاملة (أو بالأحرى السكان في سن العمل) بمخرجات الأجهزة التعليمية ومدخلات النشاطات الاقتصادية من العمالة .

لكن إنشاء فرص العمل عموماً في الدول النامية تواجه صعوبات مختلفة . ويرجع ذلك إلى أسباب كثيرة على رأسها نقص رؤوس الأموال . وكثرة الأفراد الذين يؤدون مهناً لا تتطلبها سوق العمل . وعدم التوسع في النشاطات الاقتصادية .[١٥٩]

٣/ ١ /٢ - رؤوس الأموال :

إن رؤوس الأموال هي الوسيلة الوحيدة لإنشاء فرص العمل غير أن الدول النامية تفتقر إليها . ويعد ذلك إحدى المشكلات الهامة التي تواجهها وهي في سبيل الاتجاه إلى التنمية . ورغم أن الدكتور علي لطفي يقرر أن المشكلة قابلة للحل عن طريق اتخاذ بعض الإجراءات التنظيمية والالتجاء إلى التخطيط العلمي السليم . إلا أنه يرى أن القضاء التام على هذه المشكلة لن يحدث

---

[١٥٩] د . علي لطفي : المرجع السابق . ص ١٤ .

لأن الندرة النسبية لرأس المال قائمة في الاعتبار الأول .[١٦٠]وأسباب ذلك ترجع إلى نقص حجم الادخار في الدول النامية . ففي الدول المتقدمة يصل حجم الادخار إلى ١٥ ٪ و ٢٠ ٪ من الدخل القومي . بينما لا يتعدى ٥ ٪ من ذلك الدخل في الدول النامية . كما يرجع ذلك النقص في رؤوس الأموال إلى الاكتناز حيث يحول الأغنياء أموالهم إلى ذهب ومجوهرات ثمينة مما يحول دون تداول الأموال في الأسواق . ويرجع أيضاً إلى الادخار السلبي وهو الاقتراض من المصارف لأغراض استهلاكية .[١٦١]كما أن من أسباب نقص رؤوس الأموال يرجع إلى توجيه الأموال إلى عمليات غير منتجة مثل المضاربة والمباني وتخزين السلع . فلا يوجه أصحاب الأعمال هذه الأموال إلى النشاطين الزراعي والصناعي . أضف إلى ذلك تهريب الأموال إلى خارج البلاد النامية بغرض استثمارها في الخارج .[١٦٢]ويضاف إلى ذلك تضخم النفقات الإدارية إذ أن الدول النامية تبالغ في هذه النفقات كشراء السيارات الفارهة لكبار المسئولين وأجهزة التكييف وبناء المباني الضخمة .[١٦٣]ومن ثم تصبح قدرات هذه الدول في إنشاء فرص عمل منتجة ومجزية أمراً بعيد المنال .

٣ / ١ /٣ – العمالة :

وإذا كان ذلك هو الوضع في الوسيلة الوحيدة لإنشاء فرص العمل ، فإن انتفت معوقات هذه الوسيلة أصبحت رؤوس الأموال جاهزة ، فإن إدارة وتشغيل هذه الأموال لن تكون قادرة على ذلك بسبب افتقارها للمواصفات اللازمة للإدارة والتشغيل .

قد تكون البطالة بأنواعها المختلفة من المشاكل الواضحة في الدول النامية ، لكن عند النظر إلى إنشاء فرص العمل تكون المواصفات الفقيرة للعمالة من أسباب أحجام أصحاب الأعمال عن إنشاء هذه الفرص . وذلك لعدم توافر المهارات والمواصفات اللازمة لإدارة وتشغيل المشروعات التي يزمعون إنشاءها . ويسمي الدكتور علي لطفي هذه الحالة بالبطالة الفنية . إذ تنشأ هذه البطالة نتيجة التقدم الفني في أساليب الإنتاج فتحل آلات جديدة محل آلات قديمة ، ويحل عدد من العمال أقل نسبياً من العمال القدامى وبمواصفات مختلفة .و ويصبح العمال الموجودون خارج العمل ليس لهم قدرات فنية تسمح لهم باستخدام الآلات الجديدة . وقد أشار الدكتور علي لطفي إلى أن إعادة تدريب هؤلاء العمال وتدعيم التعليم والدراسات الفنية يمكنها حل مشكلة البطالة الفنية .[١٦٤]

أما البطالة المقنعة – العمالة القاصرة الفعلية – فلا صلة لها مباشرة بهذا الفصل إلا إذا حدث وتحولت إلى بطالة سافرة . ذلك لأن إنشاء فرص العمل هو لمواجهة العمالة القاصرة المحتملة . أي تفادي وجود هذه العمالة في الاقتصاد الوطني . ويلاحظ أن العمالة القاصرة تعمل بالفعل وهي موجودة أصلاً في الأجهزة والمنشآت المختلفة وليس خارجها .

---

[١٦٠] المرجع السابق . ص ١٤ .

[١٦١] المرجع السابق . ص ص ١٦ – ١٨ .

[١٦٢] المرجع السابق . ص ١٨ .

[١٦٣] المرجع السابق . ص ١٩ .

[١٦٤] المرجع السابق . ص ٢٥ .

المهم أن أصحاب الأعمال لا يخاطرون بإنشاء فرص عمل جديدة أو حتى التوسع في المنشآت أو المشروعات القائمة بسبب عدم توافر الأفراد الأكفاء القادرين على إدارة هذه المنشآت وتشغيلها وكذلك عدم توافر العمالة التي تتعامل مع الأساليب الجديدة في الإنتاج .

٣ /١ /٤ - التوسع في النشاطات الاقتصادية :

قد يكون تكوين رأس المال صعباً ولكنه غير مستحيل . وقد تكون العمالة غير مواتية لمتطلبات الإنتاج ولذلك يصعب إنشاء فرص العمل اللازمة ، وقد يكون سبب عدم الإنشاء راجع إلى ضعف النشاطات الاقتصادية القائمة بحيث لا تكون قادرة على التوسع ، وذلك بسبب تخلفها . فالزراعة لا زالت تستعمل الأساليب البدائية في الإنتاج ، فيضيع بعض المحصول ما بين الجني والتخزين والنقل ، وبالتالي يصبح من العسير خدمة الأرض أو التوسع في أرض جديدة . ويصبح من العسير أيضاً تطوير الآلات الزراعية لأن العائد من الزراعة لا يساعد على ذلك وتستمر الإنتاجية منخفضة فلا يتمكن الفلاح من تحقيق عائد مجز يساهم في التطوير .

والقطاع الصناعي في الدول النامية قطاع صغير يعمل بأسلوب متخلف وفي نطاق ضيق هو الصناعات الخفيفة . مما لا يسمح بأن يكون قادراً على التصدير وبالتالي غير قادر على تكوين عملات أجنبية تسمح له بتطوير الآلات وأنظمة العمل وبالتالي فلا تكون المنشآت القائمة قادرة لا على التوسع الأفقي أو حتى التوسع الرأسي .

والقطاع الخدمي في الدول النامية قطاع في أغلب منشآته متخلف وهو قطاع غير منتج . وحتى المشتغلون فيه مما يمكن اعتبارهم عمالة متقدمة مثل العاملين في المصارف وشركات التأمين وشركات السياحة والفنادق يعدون قلة بعكس الآخرين الذين يعدون متخلفين مهنياً مثل السعاة وخدم المنازل والباعة فإن أعدادهم ونسبتهم عالية . فكيف لصاحب عمل لديه عمالة فقيرة المواصفات يكون قادراً على أن يتوسع في أعماله . وهكذا يصبح عدم التوسع أو ضعف التوسع في النشاطات الاقتصادية من العوامل المؤثرة في أنشاء فرص العمل .

إن نقص رؤوس الأموال والعمالة غير المتفقة مع المواصفات المطلوبة للنشاطات الاقتصادية وعدم التوسع في هذه النشاطات هي أسباب رئيسة في عدم إنشاء فرص العمل ، لذلك يبدو واضحاً أن العمل على زيادة رؤوس الأموال وتطويع العمالة لمتطلبات الإنتاج والخدمات والتوسع في المنشآت والأجهزة القائمة سوف تكون السبيل إلى إنشاء فرص عمل منتجة ومجزية .

٣ / ١ / ٥ - زيادة رؤوس الأموال :

إن الزيادة في رؤوس الأموال وسيلة من وسائل زيادة فرص العمل وإنشاء فرص عمل جديدة . وهناك مصدران لهذه الأموال إما من الحكومة إما من أصحاب الأعمال القادرين .

وتأتي الأموال من الحكومة من مصادر مختلفة كالضرائب والرسوم والقروض والإعانات والمساعدات . وفي هذه الحالة سوف تتخلى الدولة عن دورها السلبي في الحياة الاقتصادية ، وتعمل على إنشاء أجهزة حكومية جديدة أو شركات قطاع عام أو المساهمة في شركات القطاع الخاص . والدولة بطبيعتها تقوم بتأدية الخدمات الأساسية للمجتمع وتساهم في

إشباع الحاجات الجماعية من خلال ما لديها من أموال تجمعها من الضرائب والرسوم .[١٦٥] وإذا كانت الحكومة تقترض لمواجهة نفقات الحروب أو إنشاء المشروعات الضخمة كالخزانات والسدود فيمكنها أن تقترض لتنشيط الحياة الاقتصادية أو القيام بصناعات معينة لا يستطيع الأفراد القيام بها .[١٦٦] والقروض قد تكون داخلية تأخذها الحكومة من المواطنين أو من الجهاز المصرفي . وقد تكون خارجية تقترضها الحكومة من الحكومات الأجنبية أو الأفراد الأجانب أو الهيئات الدولية التابعة للأمم المتحدة .[١٦٧]

والتمويل الحكومي للمشروعات يأخذ أشكالاً متعددة :

١ – إما الاستثمار المباشر في المشروعات الصناعية سواء دخلت الحكومة في هذه المشروعات بكامل رأس مالها فتعد الشركات في هذه الحالة شركات عامة أو دخلت فيها بالمشاركة مع آخرين فتعد في هذه الحالة مشروعات مشتركة .

٢ – أو تساهم الدولة عن طريق المؤسسات العامة بإنشاء هذه المشروعات عن طريق مؤسسات عامة وذلك عن طريق المؤسسات التمويلية التي تدفع رأس المال بالكامل أو تقدم قروضاً ميسرة أو منحاً مباشرة إلى المشروعات .

٣ – أو تحث الحكومة على دفع مبالغ معينة لاستثمارات معينة .

٤ – أو تخصص الدولة جزءاً من القروض الخارجية لقيام مشروعات استثمارية معينة .[١٦٨]

وقد تأتي مصادر التمويل للحكومة من الإعانات والمساعدات وهى قد تكون داخلية أيضاً من المواطنين أو أصحاب الأعمال . أو قد تكون خارجية من الدول الأجنبية والهيئات الدولية أو الأفراد والشركات الأجنبية .

أما زيادة رؤوس الأموال عن طريق أصحاب الأعمال المقتدرين فهو ما يعرف بالتمويل الذاتي . أى يقوم الأفراد بتمويل المشروعات وإنشائها لتحقيق مكاسب معينة من ورائها . وقد يشارك المواطنين أصحاب الأعمال في إنشاء المشروعات وذلك حينما يتقدمون بطلب تأسيس شركة مساهمة وتعرض أسهمها في بورصة الأوراق المالية أو عن طريق أحد المصارف سواء كانت الشركة في طور الإنشاء أو أنشئت ويرغب أصحابها في التوسع .

وهناك في هذا الصدد التمويل عن طريق المصارف . وذلك بأن تقوم المصارف بناء على ضمانات معينة بإقراض الأفراد الراغبين في إنشاء منشآت معينة . وعموماً فالمؤسسات التمويلية في عملية التنمية تحشد المدخرات ثم تقوم بتوجيهها إلى الاستثمارات في المشروعات المختلفة .

وهناك ثلاث مجموعات من هذه المؤسسات التمويلية الصناعية . مؤسسات خاصة مشتركة أو عامة متخصصة في التمويل الصناعي . ومؤسسات أخرى مثل شركات التأمين وصناديق

---

[١٦٥] المرجع السابق . ص ص ٢٤٧ – ٢٤٩ .

[١٦٦] المرجع السابق . ص ٢٥٠ .

[١٦٧] المرجع السابق . ص ٢٥١ .

[١٦٨] د . كمال عسكر : بنية ونشأة وتطور المشروعات الصناعية في الدول العربية . المعهد العربي للتخطيط بالكويت . ١٩٨٢ . ص ص ١١٩ – ١٢٠ .

المعاشات والضمان الاجتماعي ، وتساهم مثل هذه الصناديق في شراء أسهم الشركات الصناعية .

- أما البنوك التجارية فيقتصر تمويلها للمنشآت المختلفة على أساس قصير المدى . ومثل هذه البنوك تساهم مساهمة محدودة في التنمية الصناعية . لكن هناك نوع من البنوك غرضها الأساس هو تمويل المنشآت الصناعية وهي بنوك التنمية الصناعية . [١٦٩]

ومن مصادر التمويل أيضاً – في رأينا – التكافل الاجتماعي من خلال إنشاء الآباء جمعيات معينة تعمل على إنشاء المشروعات المختلفة في المستقبل لتشغيل الأبناء. وإزاء التراكمات المالية لهذه الجمعية والتي يدفع الآباء حصصها خلال فترة معينة ، تبدأ الجمعية في إنشاء المشروعات وتشغيل الأبناء فيها . على أن يكون لدى الجمعية سجلاً بمواصفات الأبناء التعليمية والمهنية والعمرية وقدراتهم البدنية ومهاراتهم التدريبية وخبراتهم لو كانت لهم خبرات .

لكن هل توجه رؤوس الأموال إلى المشروعات الزراعية أم الصناعية أم الخدمية ؟ . . يقول العلماء إن مشكلة التغلب على التخلف عن طريق إحداث التنمية الصناعية في وقتنا الراهن أمل الشعوب في البلاد النامية من أجل اللحاق بركب التقدم والحضارة . لذلك تعمل هذه البلاد على الأخذ بالمشروعات الصناعية لتعويض ما فاتها وتقليص فجوة التخلف بينها وبين البلاد المتقدمة وذلك من خلال خطط سنوية خمسية . [١٧٠]وهكذا تتم التنمية الصناعية عن طريق بناء المشروعات الصناعية وإعادة بناء وتحديث المشروعات القائمة وذلك من خلال إدخال التقنيات الجديدة وتطويرها وتنظيم الإنتاج والعمل والإدارة ورفع مستوى التنظيم والإدارة إلى ذلك المستوى الذي بلغته التقنية المتقدمة للإنتاج . [١٧١]ويجب أن يسبق إنشاء المشروعات الصناعية ما يسمى بدراسة الجدوى . وهى عبارة عن دراسات فنية اقتصادية للمشروع في ضوء التقدم العلمي والتقني وبطريقة تحقق الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية والبشرية . وحتى تكون دراسة الجدوى قابلة للتقييم وإبراز المشروع في سوق الإنتاج فإنه يجب أن يكون لدى الدارس تحليل دقيق لسوق المنتج الذي سوف يتم إنتاجه ويشمل هذا التحليل حجم الطلب المحلي والأجنبي لهذا المنتج في الحاضر والمستقبل – مستوى الأسعار في الداخل والخارج والحاضر والمستقبل – الطاقة الإنتاجية الخاصة بالمشروع سواء للسوق المحلية أو للأسواق الخارجية إذا كان في النية تصدير المنتج . وتحليل آخر يخص الإنتاج المحلي والأجنبي من السلع التي سوف ينتجها المشروع . . الخ . [١٧٢] بالإضافة إلى ذلك يجب أجراء الدراسات الفنية للعمليات الإنتاجية الرئيسة والمساعدة وطرق استخدام التقنية في الإنتاج ونشاطات المشروع . وتحديد كامل للتخصصات الاستثمارية اللازمة لتشغيل المشروع. وطرق التمويل وكذلك تحديد الموقع والقوى العاملة اللازمة لهذا المشروع من حيث جنسيتها وأعمارها ومواصفاتها المهنية والتعليمية ، إلى آخر ما لدى المقيم من معايير . [١٧٣]

---

[١٦٩] د. كمال عسكر . المرجع السابق . ص ص ١٢٠ – ١٢٣ .

[١٧٠] د . عبد الستار محمد العلي ود . محسن حرفش السيد : تقييم المشاريع الصناعية . ١٩٨٧ . ص ٧ .

[١٧١] المرجع السابق . ص ١٥ .

[١٧٢] المرجع السابق . ص ٢٤ .

[١٧٣] انظر هذه المعايير . المرجع السابق . ص ٢٤ – ٢٧ .

ولما كان المشروع يمثل وحدة اقتصادية منتجة تهدف إلى خلق المنتجات الصناعية والخدمات الصناعية بقصد الربح التجاري والاجتماعي ، لذلك يجب أن يكون هناك سوق لتصريف منتجات ذلك المشروع في البلاد وهى السوق المحلية أو خارجها وهى السوق الأجنبية . وسوف يترتب على حجم هذه السوق تحديد الطاقة الإنتاجية للمشروع سواء في الحاضر أو في المستقبل من خلال دراسة الأسواق المختلفة . لكن أى الصناعات سوف يتوجه إليها المشروع الجديد هل هي الصناعات الثقيلة أم الصناعات الأخرى ؟ . .هل هي المشروعات المكثفة لرأس المال أم المشروعات المكثفة للعمالة ؟ . . هل هي المشروعات صغيرة الحجم أم كبيرة الحجم ؟ . . قد يكون مكلفاً للدول النامية أن تتوجه إلى قيام الصناعات الثقيلة ذلك لأنها سوف تحتاج إلى تساو أو تفوق في جودة إنتاجها مع الدول المتقدمة ، أو الإنتاج في البلاد الأخرى . ويجب ألا يزيد عن التكلفة في هذه البلاد وإلا ما تمكنت من تصريف الإنتاج . ومثل هذا الوضع يستلزم قدرات لا تتوافر في البلاد النامية . أضف إلى ذلك أن مثل هذه الصناعات تتطلب تقنية متقدمة قد لا تتوافر في العمالة الموجودة في هذه البلاد . إذ أنها تتطلب عمالاً علي درجة عالية من المهارة .[174] كذلك تتطلب هذه الصناعات رأس مال كبير ، فهي صناعات مكثفة لرأس المال . بعكس الحال في الصناعات الأخرى غير الثقيلة ، فلا تتسم بتقنية متطورة أو رأس مال كبير أو تستخدم عمالاً مهرة على درجة كبيرة من المهارة . ومن الممكن تدريب العمال على الأعمال المختلفة في هذه المشروعات ولن يجدوا صعوبة في هذا التدريب .[175] لذلك يبدو أن الخيار الأفضل هو التوجه إلى الدخول في مجال الصناعات غير الثقيلة والتدرج في مجال الصناعات الثقيلة فالمشروعات الأولى يمكن تدبير رأس مالها وهى تدر عائداً أكبر لرأس المال وتنخفض فيها نسبة المخاطرة .[176]

ويقسم العلماء المفاضلة بين الصناعات الثقيلة والصناعات الأخرى في البلاد النامية إلى مراحل أربع تختلف فيها أوزان الصناعات الاستهلاكية إلى أوزان الصناعات الثقيلة . ففي المرحلة الأولى تكون (٥ : ١) . وفي الثانية تكون (٢,٥ : ١) . وفي المرحلة الثالثة (١ : ١) . وفي المرحلة الرابعة ينقص الوزن النسبي للصناعات الاستهلاكية مقارناً بالصناعات الثقيلة التي تكون قد نمت نمواً كبيراً .[177]

٣ / ١ /٦ _ المشروعات المكثفة للعمالة والمشروعات المكثفة لرأس المال :

تقوم المشروعات على أساس عوامل عدة هي عناصر الإنتاج – القوى العاملة – ومستلزمات العمل – وأدوات العمل وأساليبه .ومن عنصري رأس المال والعمالة يمكن أن يكون هناك نوعان من المشروعات : مشروعات تتطلب أعداداً كبيرة من العمالة لتشغيلها وهى مشروعات مكثفة للعمالة . ومشروعات أخرى تحتاج إلى رأس مال بكثافة عالية وأعداد قليلة من العمالة بمواصفات

---

[174] المرجع السابق . ص ص ١٣٦ – ١٣٧ .

[175] المرجع السابق . ص ١٣٧ .

[176] المرجع السابق . ص ١٣٩ .

[177] المرجع السابق . ص ١٤٠ .

عالية المستوى ، وتلك هي المشروعات المكثفة لرأس المال . لذلك فإن المشروعات المكثفة للعمالة هي مشروعات قادرة على امتصاص عدد كبير من العمالة .فهي نافعة للدول النامية لأنها سوف تمتص ما بها من بطالة ظاهرة . وقد تبدأ هذه الدول بهذه المشروعات على أمل البدء في تكوين رأس المال اللازم لإنشاء المشروعات من النوع الثاني . وهناك رأى يمزج بين النوعين طبقاً للظروف الاقتصادية والاجتماعية ودرجة النمو في البلد النامي . [١٧٨]

٣ ١ /٧ _ حجم المشروع :

مشكلة تحديد الحجم الأمثل للمشروع قد تكون من المشاكل التي تصادف المخطط . والمعايير التي يحدد بها ذلك الحجم ثلاثة : حجم الطاقة الإنتاجية – مقدار رأس المال الثابت – عدد العاملين في المشروع الصناعي . [١٧٩]

تتميز المشروعات الصناعية صغيرة الحجم بأنها تحتاج إلى رأس مال صغير وتعتمد على تقنية بسيطة وغير معقدة وتوفي إنتاجها خلال فترة قصيرة من الوقت ولا تتطلب مستوى عال من الخبرة التنظيمية . ويمكن بناء المشروع في مناطق متعددة من البلد الواحد وبسرعة . ومن عيوب ذلك المشروع الصغير أن إدخال التقنية المتطورة المتقدمة فيه ليس أمراً سهلاً لصغر حجمه وللتكلفة العالية للتقنية . وهو غير قابل للتطوير لصعوبة الحصول على رأس المال لإجراء هذا التطوير ، فضلاً عن أنه لا يقوى على المنافسة أمام المشروعات العملاقة . [١٨٠]

أما المشروعات الصناعية كبيرة الحجم ، فإن هناك وفورات يحققها الإنتاج الصناعي الكبير مثل الوفورات الفنية للإنتاج والفورات الإدارية للإنتاج والوفورات التسويقية للإنتاج .

الوفرات الفنية للإنتاج تظهر في زيادة حجم الإنتاج الناشئ من رفع أساليب الإنتاج بالآلات أو الآليات مما يؤدي إلى انخفاض تكاليف الإنتاج . علاوة على الآلات والمعدات الكبيرة تؤدي إلى تخفيض في تكلفة صنعها . وهى تضاعف إنتاج الوحدات دون مضاعفة العمال والمواد .كذلك يؤدي وجود كل أقسام المشروع في مكان واحد بسبب تكامل العمليات الإنتاجية إلى وفوراه فنية تظهر في الوقت و في نفقات الإنتاج . [١٨١]

ويلاحظ أن استخدام النواتج العرضية والثانوية في الصناعات الكبيرة يؤدى إلى تكوين وفورات كبيرة تساهم في تخفيض تكلفة الإنتاج وتوسع المشروع . (صناعة السكر مثلاً يتكون بجانبها منتجات عرضية مثل العسل الأسود والكحول) . [١٨٢]كما تقل النفقات الإدارية في المشروعات الكبيرة نتيجة توزيع النفقات على أكبر عدد من الوحدات الإنتاجية بالإضافة إلى أن المشروع يجني فوائد كثيرة من تقسيم العمل والتخصص حيث تزداد المهارات عمقاً ويدخل أسلوب

---

[١٧٨] المرجع السابق . ص ١٤٥ .

[١٧٩] المرجع السابق . ص ١٤٥ .

[١٨٠] المرجع السابق . ص ١٥٠ – ١٥١ .

[١٨١] المرجع السابق . ص ١٥٤ .

[١٨٢] المرجع السابق . ص ١٥٥ .

العمل فيستغل وقت العمل الاستغلال الأمثل ويرتفع الإنتاج وتنخفض التكاليف للوحدة من المنتج .[183] وهناك وفورات تسويقية يستفيد منها المشروع الكبير تنشأ قبل الإنتاج عند تسويق المواد الأولية ، حيث يحصل صاحب المشروع على تخفيض الأثمان لهذه المواد . وبعد الإنتاج حيث يتم الإعلان عن السلعة وتتحمل السلعة الواحدة قدراً بسيطاً من نفقات الإعلان . كذلك يحصل هذا الوفر عند نقل المواد الأولية أو البضاعة المنتجة وعند تخزينها .[184]

ومن عيوب المشروعات الصناعية الكبيرة أنها تحتاج إلى رأس مال كبير ينوء به كاهل الدول النامية ، فضلاً عن متطلباته من التقنية المتقدمة والمعقدة تحتاج إلى مستويات عالية من الخبرة الفنية والإدارية والتنظيمية وهى الأمور غير المتوفرة والمتاحة . ومثل هذا الوضع يفتح الباب لاستقدام العمالة الأجنبية للدول النامية حيث يتعذر أن يوجد بها الأختصاصيون والخبراء لإدارة وتشغيل هذه المصانع . وذلك يكلف الدولة أجوراً باهظة فضلاً عن التحويلات المالية للعمالة الأجنبية . ومثل هذه المشروعات تودي إلى تركز الإنتاج وقيام الاحتكارات . وذلك يؤدي في أغلب الأحيان إلى ارتفاع أسعار السلع مما يثقل كاهل محدودي الدخل .[185]

وعلى العموم فإن المفاضلة بين المشروعات الصغيرة والمشروعات الكبيرة تعتمد على الحجم الأمثل للمشروع الذي يراه الاقتصاديون أنه الحجم الذي تصل عنده نفقات الإنتاج المتوسطة إلى أدنى حد معين فإذا زاد حجم المشروع عن هذا الحد الأمثل كان معنى ذلك زيادة النفقة المتوسطة للإنتاج وبالتالي تنقص الفائدة الاقتصادية للمشروع .[186]

٣/ ١ /٨ – تطويع مواصفات العمالة لمتطلبات النشاطات الاقتصادية :

تأتي بعد ذلك الخطوة الثانية في عملية إنشاء فرص العمل ألا وهى تطويع مواصفات العمالة لمتطلبات النشاطات الاقتصادية بمعنى تطويع العرض من القوى العاملة لمقتضيات الطلب عليها . وفي هذه الحالة يأتي دور التعليم والتدريب . والأصل أن المنشأة تستكمل هيكلها التنظيمي من الكوادر البشرية من أفراد الإدارة والعمالة المدربة وتعمل على تطبيق قدرات الملتحقين بالعمل مع ما حددته متطلبات الوصف الوظيفي . وحتى تتمكن المنشأة من اختيار أنسب الكفاءات فإنها تتقدم ببيانات تفصيلية عن كل وظيفة مبين فيها الأعمال المتعلقة بها والطرق التي تؤدى بها هذه الأعمال والمسئوليات الملقاة على عاتق شاغلها ، فإذا تطابقت قدرات الملتحقين بالوصف الوظيفي المحدد فتكون الإدارة قد استخدمت العامل الأنسب .[187] لكن قد يحدث ألا تجد الإدارة ما يناسب هذه الوظائف التي استقبلت الأفراد لشغلها . في هذه الحالة تضطر إلى استقدام عمالة أجنبية لشغلها أو تضطر إلى قبول الأقرب من الأفراد للمواصفات لشغل الوظيفة وإدخاله برنامج تدريبي على

---

[183] المرجع السابق . ص ١٥٧ .

[184] المرجع السابق . ص ص١٥٨ .

[185] المرجع السابق . ص ص ١٥٩ – ١٦٠

[186] المرجع السابق . ص ١٦٤ .

[187] د. منصور فهمي : الإنسان والإدارة . الطبعة الأولى ١٩٨٢ دار النهضة العربية . ص ص ٢١٧ – ٢١٩ .

واجبات الوظيفة . ولذلك يبدو من الأوفق من البداية أن تكـون هنـاك صلـةٌ بيـن المنشـآت المختلفـة والأجهـزة التعليميـة والتدريبيـة . وهـو مـا يعـرف بقـاعدة ربـط الاحتياجـات الوظيفيـة بالمخرجـات التعليمية . وكانت هذه القاعدة غير معمول بها لكن ضرورات الحياة العملية والاجتماعية دفعت إلى الأخذ بها _ أى بهذه القاعدة . إذ في البداية – ولا زالت بعض المجتمعات تتبع هذا الأسـلوب – لـم تكن هناك علاقة بين التعليم ومتطلبات الإنتاج والخدمات من العمالة . وكان يقال في هذه الحالة أن التعليم لا شأن له بالقوى العاملة .ولعل ذلك يرجع إلى أن استخدام الآلات في الإنتاج وتقسيم العمـل والتخصص أمور لم تكن ظهرت بعد . وقد أدىّ ظهورها إلى الحاجة الماسـّة إلـى العمالـة المدربـة وبالتالي اصبح من اللازم ربط التعليم والتدريب باحتياجـات النشـاطات الاقتصاديـة مـن العمالـة . واصبح التعليم والتدريب المنظمين يعطيان في مؤسسات خاصة في سبيل الحصول على المهـارات والقدرات على الأعمال المختلفة .[188]ومن ثم اصبح مـن الواجب التخطيط للقـوى العاملـة وللتعليـم والتدريب في نفس الوقت معاً لإمكان الوفاء باحتياجات المصانع والأجهزة والمنشآت من العمالـة . ولو أنه لا يـزال هنـاك بعض المعـارضين لنظريـة الربـط بيـن العمالـة والتعليم ، فـالبعض ينـادي بضرورة ترك الفرد لذاتيته واحتياجاته الذهنية والثقافية وان يكون التعليم هدفاً في حد ذاتـه . وبعـد ذلك يسعى الفرد المتعلم إلى رزقه ، وحتماً سوف يجده . والبعض الآخر يشكك في قيمة التنبـوءات طويلة المدى الصادرة من الأجهـزة والمنشـآت التـي سيبنى عليهـا مسـار التعليم ومواصفاتـه فـي المستقبل ، فقد تكون هذه التنبـوءات خاطئـة ممـا يـؤدي إلـى فشـل التخطيـط للتعليـم فـي المسـتقبل وابتعاده عن الحقائق التي سيكون عليها المجتمع في المستقبل .[189]والواقـع أن كـلا النظريتيـن فيهـا قصور إلى حد ما . إذ لا يمكن فصل أهداف الفرد في شأن التعليم عن أهداف المجتمـع . كذلـك لا يجوز الزعم بأن التنبوءات لاحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية بعيدة المدى في المستقبل قد تكون خاطئة ذلك لأنها تستهدف وضع خطوط عريضة وليس الدخول فـي تفـاصيل . عـلاوة علـى ذلك فإن الواجب إدخال التعديلات في النظم التعليمية والتدريبية ومنهاجهما من حين لآخر وبالتـالي فلو تغيرت خطط القوى العاملة فإن خطط التعليم بالتالي سوف تتغير .[190]وهكذا يـلزم الربـط بيـن التخطيط للتعليـم بـالتخطيط للعمالـة فـي المنشـآت المختلفـة لضرورة يتطلبهـا التطويـر الاقتصـادي والاجتماعي . وذلك ما يشار إليه عـادة بتطويـع مواصفـات العمالـة بمواصفـات الطلـب عليهـا . أو متطلبات النشاطات الاقتصادية المختلفة .

إذا ما تحقق ذلك التطويع تمت موازنـة مخرجـات التعليم بمدخـلات النشـاطات الاقتصاديـة مـن العمالة و بذلك يكون قد تحقق الهدف مـن تخطيـط القـوى العاملـة أى الوصـول إلـى تحقيـق حالـة التوازن بين الاحتياجات من القـوى العاملـة كمـا تحددهـا المنشـآت والعـرض مـن القـوى العاملـة . ويؤدي هذا التخطيط إلى اقتراح وسائل ورسـم السياسـات التـي تجعـل حالـة هذا التـوازن مستمرة سواء كانت هذه الاقتراحات في مجالات التعليم والتدريب أو رفع الأجور أو غيرها من السياسات .

---

[188] المرجع السابق . ص ٧١ .

[189] المرجع السابق . ص ٧٢ .

[190] المرجع السابق . ص ص ٧٢ - ٧٣ .

وبذلك يمكن امتصاص فائض العمالة من جهة ، أو سد العجز من جهة أخرى . وقد يكون من المستحسن إسناد عملية الموازنة إلى جهاز أو لجنة تصدر التوصيات الملزمة إلى كل من أجهزة التعليم والتدريب أو أجهزة العمالة المختلفة . تكون عضوية هذا الجهاز لأصحاب القرار في الأجهزة التعليمية والتدريبية وفي الأجهزة والمنشآت الكبرى على اعتبار أن احتياجات هذه المنشآت مؤثرة في سوق العمل أكثر من غيرها. ويكون لهذا الجهاز أمانة عامة تقوم ببحوث تخطيط التعليم والتدريب والقوى العاملة ، ومن ثم يجب أن تمد هذه الأمانة بالإحصاءات اللازمة لهذا التخطيط . وتكون إحصاءات مفصلة وتكون الجهات التي تقوم بإمداد هذه الأمانة بالبيانات مستعدة لإمدادها بأى بيانات أخرى . ومن ثم تقوم هذه الأمانة بإعداد البحوث والدراسات الخاصة بتخطيط القوى العاملة وعرضها على رياسة الجهاز المسئول ، لتأخذ موافقته على ما فيها من اقتراحات لتعديل المسار التعليمي أو مسار تنمية القوى العاملة أو اقتراحات تخص مسارات النشاطات الاقتصادية في البلد .

٣ / ١ / ٩ - التوسع في المشروعات القائمة :

يمكن التوسع في المشروعات القائمة من أجل إنشاء فرص العمل . ويحدث هذا التوسع نتيجة أن المشروعات تأتي بعائد نقدي أجنبي أو حتى بأرباح بالعملة المحلية .وتحاول بعض البلاد أن تحث أصحاب الأعمال على تفضيل المشروعات الصناعية التي يتوقع الحصول من وراء عملياتها الإنتاجية على أرباح بالعملات الأجنبية .[١٩١] وتتمكن هذه المشروعات من التوسع في إنتاجها أو في الفروع التابعة لها ، مما ينشئ فرص عمل جديدة . وقد يكون الربح التجاري للمشروع أساساً من أسس اتخاذ القرار بإنشائه . ومن ثم تتمكن هذه المشروعات ذات الربح من الامتداد والتوسع سواء بزيادة الإنتاج أو افتتاح فروع تتبع المنشأة الأم . وكل ذلك يساعد على إنشاء فرص عمل جديدة يمكن بها إعادة توزيع العمالة القاصرة في المنشآت المختلفة عامة أو الصناعية خاصة ، وذلك بنقل العمالة القاصرة إلى هذه الفروع الجديدة للعمل فيها .

ولا أهمية أن يكون التوسع في المنتجات الاستهلاكية أو غير الاستهلاكية فما دامت هناك أسواق تستقبل هذه المنتجات فإن هذا التوسع يعد مقبولاً . أما لو كان التوسع دون سوق فإن هذا التوسع يعد مرفوضاً . ومن قبيل التوسع إصلاح الأراضي البور الواقعة في نطاق أراض خصبة . فإن مثل هذا الإصلاح يساعد على إنشاء فرص عمل جديدة سواء في مرحلة الإنشاء وهى الخاصة بإصلاح الأراضي أو عند زراعتها . وقد يشابه هذه الحالة استصلاح الأراضي الصحراوية فهي تنشئ فرص عمل جديدة أثناء الاستصلاح وبعد الاستصلاح . لكن تعد في هذه الحالة إنشاء جديداً. وتعد مشروعات استصلاح الأراضي الصحراوية من المشروعات المكثفة لرأس المال . بل إن زراعتها لا تكون أيضاً بالوسائل التقليدية إذ تستعمل أو تستخدم فيها الآلات الزراعية وقليل من الأيدي العاملة . وبناء المدن الجديدة يعد أيضاً من قبيل الإنشاء الجديد يترتب عليه فرص عمل جديدة خلال عمليات البناء وحينما تزود المدينة بالمرافق العامة والخدمات العامة كالتعليم والصحة

---

[١٩١] د . عبد الستار محمد العلي . المرجع السابق . ص ١٦٨ .

والأمن والثقافة وغيرها . أو حينما تزود المدينة بالمرافق الخاصة مثل التعليم الأهلي أو المصارف أو خدمات العقارات أو الخدمات الأخرى الشخصية كالعيادات ومكاتب المحاماة وعيادات الأطباء وأطباء الأسنان والسمكرية والحدادين والبرادين والمقاهي وغيرها من أصناف الخدمات الشخصية. وكل هذه المرافق الخاصة تنشئ فرص عمل جديدة .

الفصل الثاني
العمل خارج الوطن

٣ / ٢ / ١ -مقدمة :

يعتبر العمل خارج الوطن واستقدام العمالة طرفين لتحقيق هدفين متعارضين . العمل خارج الوطن تهدف البلاد من ورائه لتصفية فائض العمالة في بعض التخصصات لديها . أما استقدام العمالة فالهدف من ورائه هو سد العجز في بعض التخصصات . وتقوم بالعمل الأول الدولة التي تتزاحم فيها العمالة على فرص العمل المتاحة لديها . أما العمل الآخر فتنهض به الدول التي تندر فيها العمالة الوطنية اللازمة للعمليات الإنتاجية أو تقل عن فرص العمل القائمة في الاقتصاد . ويبدو واضحاً أن العمل في الخارج حل من حلول القضاء على العمالة القاصرة أو معالجتها ، لأنه في هذه الحالة سوف يمتص العمل في الخارج جزءاً من العمالة القاصرة . أما استقدام العمالة فإنه لمعالجة قصور العمالة الوطنية في شغل بعض الوظائف . وذلك أمر قد لا يكون لا دخل لإرادة الدول فيه وذلك لقلة الأيدي العاملة لديها . إلا إذا كانت العمالة كافية لإدارة وتشغيل الاقتصاد الوطني غير أن الدولة لم تقم بواجبها في تهيئة هؤلاء الأفراد في اكتساب التخصصات والمهارات اللازمة والمطلوبة . كذلك يساعد العمل في الخارج على امتصاص البطالة السافرة داخل الدولة . وعادة ما يعمل في فرص العمل المتوفرة خارج الدولة هؤلاء الذين يعملون بالفعل نظراً لما لهم من خبرات سوف تساعد على إنجاز العمل ورفع الإنتاجية في الدول التي سيعملون بها . ومن هذه العمالة المستخدمة في الداخل يمكن أن تكون العمالة القاصرة . ونادراً ما تجتذب الدول المستقدمة للعمالة الداخلين الجدد في سوق العمل في الدول المرسلة للعمالة على اعتبار أنهم لا يملكون المهارات والخبرات اللازمة لإدارة وتشغيل العمل المسند إليهم .

٣ / ٢ /٢ - فوائد العمل في الخارج ومضاره :

لعل أول فوائد العمل في الخارج هو الحصول على فرصة عمل منتجة ومجزية بدلاً من فرصة عمل داخل الدولة قد لا تكون مجزية . أو قد تكون غير منتجة تجعل العامل يقع بين حالة اللاعمل واللابطالة ، أو اللاعمل فقط . ومن ثم يجد العاطل أو العامل في حالة العمالة القاصرة فرصة العمل التي تنقله من وضعه المؤسف إلى وضع مقبول إنسانياً.

ولعل ثاني الفوائد يتمثل في التخفيف على المرافق العامة وعلى الخدمات في الدولة المرسلة للعمالة مثل الإسكان والنقل والتعليم والمواد التموينية .

وثالث هذه الفوائد هو التخفيف على فرص العمل بالداخل فلا يتصارع العاطلون علي الفرص المتاحة وتتمكن الأجهزة والمنشآت من عزل العمالة القاصرة ولو مؤقتاً عن دولاب العمل ، وبذلك ترتفع إنتاجية العمالة المستخدمة أو يعلو ادؤها .

ورابع هذه الفوائد أن العمل في الخارج يعطي المهاجر ولو هجرة مؤقتة فرصة اكتساب معارف ومهارات وخبرات لم تكن له دراية بها خاصة إذا ما اشتغل في البلاد الحائزة على أدوات وأساليب إنتاج متقدمة تقنياً.

وخامس هذه الفوائد هو ارتفاع مستوى الدخل الفردي مما يرفع من مستوى الأسرة الاجتماعي والاقتصادي والنفسي.[١٩٢]

والتحويلات المالية المرسلة من جانب العاملين في الخارج عموماً يستفيد منها الفرد ذاته كما يستفيد الوطن .

أما المضار فتقع على الوطن أكثر مما تقع على الفرد . منها حرمان الاقتصاد من خبرات العمالة المهاجرة ولكن هذا الضرر فيه نظر فالعمالة المهاجرة أحد ثلاث : إما عمالة قاصرة وفي استبعادها من العمليات الإنتاجية والخدمية مصلحة للعمل الداخلي . وربما لولا بعض الإجراءات الاجتماعية لتحولت إلى بطالة سافرة ، وكان قد تم الاستغناء عنها من العمل وواجهت البطالة .وإما عمالة عاطلة وخروجها للعمل في الخارج في مصلحة الوطن بسبب ما تسببه البطالة من مشكلات اجتماعية واقتصادية وسياسية . وإما عمالة مستخدمة ومنتجة . وهذه العمالة ليس من السهولة التفريط فيها في الداخل ولكن إذا تتطلب الوضع إيفادها فيجب أن يتمكن الوطن من تعويضها عما فاته من منافع نظير اشتغالها خارج البلاد .

ويقال أيضاً أن من المضار فقدان الدولة ما تكلفته الدولة من تعليم وتدريب للعمالة المستخدمة في الخارج .[١٩٣] والواقع أن تحويلات العمالة المالية يعوض آلاف المرات هذه التكاليف خاصة أن العمالة عادة ما تكون قد تكلفت أموالاً يسيرة وتحول أموالاً طائلة .

أما الضرر الرابع فهو نقص العمالة الفنية المدربة وارتفاع أجورها في الداخل مما يؤثر على تكاليف الإنتاج .[١٩٤] إذ أن الأفراد الفنيين المتاحين داخل البلاد حينما يجدون أنفسهم في وضع الندرة أو القلة يعمدون إلى رفع أجورهم أو أسعار تقديم خدماتهم . وسيضطر المستهلك إلى اللجوء إليهم وهذا ليس إلا تطبيق لقانون العرض والطلب فإذا ما نقص العرض وزاد الطلب ارتفع ثمن السلعة كما أن العاملين في الخارج تزيد قوتهم الشرائية ويعمد أصحاب الأراضي والعقارات والمنتجات إلى رفع أسعارها حتى يتمكنوا من امتصاص هذه القوة الشرائية . وأيضا يعد ذلك تطبيقاً لقانون العرض والطلب . وقد يكون المطلوب في هذه الحالة استمرار عمليات التدريب

---

[١٩٢] محمد عطية سالم ، العمالة المصرية في الخارج (التشريع – الواقع – الآثار) ، كتاب العمل ، سبتمبر ١٩٨٧ ص ص ٣٠ – ٣١ .

[١٩٣] المرجع السبق . ص ٣٢ .

[١٩٤] المرجع السابق . ص ٣٣ .

المهني والفني والتقني من أجل استمرار المحافظة على مستوى الأجور وبالتالي لا تلتهب أسعار السلع والخدمات ، لأن كثرة الفنيين في هذه الحالة لن تشجعهم على رفع الأجور وأسعار الخدمات.

وعلى العموم ، فإن فرص العمل في الخارج هي فرص مؤقتة بطبعها ولا يمكن التعويل عليها . ولكنها بمثابة منفذ لامتصاص العمالة القاصرة أو العمالة الفائضة عن حاجة الاقتصاد ، وقد يكون الأجدر بالمخطط أن يضع خطة متحركة تواجه مشاكل العمالة الخارجية بعد عودتها من الخارج نهائياً . وفي هذه الحالة سوف تواجه البلاد بتدفقات من العمالة العاطلة ذات الثروة أو بلا ثروة ، إذ كانت قد عانت خارج البلاد وعادت لوقف المعاناة ويكو ن على الدولة إزاء ذلك إنشاء فرص عمل لهؤلاء العائدين أو على أقل تقدير تشجيعهم على إنشاء مشروعات يعملون فيها لحسابهم .

٣ / ٢ /٣ - الهجرة المرتدة :

هذه الهجرة المرتدة تتمثل في العمالة التي قررت أو أجبرت على العودة إلى أوطانها بسبب انتهاء عقود عملها . ومن أسباب هذه الهجرة اندلاع الحروب . وفي هذه الحالة يكون حجم الهجرة المرتدة كبيراً وذلك مثلما حدث في حرب العراق والكويت حيث عادت جماعات من المشتغلين عودة نهائية إلى بلادها . ولو أن البعض كان يتطلع بعد انتهاء الحرب وفتح الأبواب من جديد إلى العودة للعمل .

وقد تكون هذه الهجرة المرتدة بشكل كبير أيضاً وذلك عند قطع العلاقات أو توترها . وذلك مثلما حدث في بعض الأحيان بين مصر وليبيا ، حيث قررت ليبيا الاستغناء عن العمال المصريين. أو بين ليبيا وإيطاليا أو بين فرنسا والمغرب والجزائر .

وقد يكون من أسباب هذه الهجرة تسلل كم كبير من العمالة إلى الدولة وقيام الشرطة بطردها في وقت واحد وذلك حدث في دولة الإمارات العربية المتحدة حينما تسلل بعض الهنود وأخذ حجمهم يتزايد وتم القبض عليهم وترحيلهم بعد أن عملوا فترة من الوقت أو لم يعملوا .

وقد تحدث الهجرة المرتدة بسبب انتهاء العمليات الإنتاجية المختلفة مثلما حدث عند انتهاء عمليات البنية التحتية في دول الخليج حيث تم تسفير أعداد كبيرة من العاملين الأجانب في مجال التشييد والبناء .

ويجب أن تبذل الحكومات جهوداً كبيرة من أجل امتصاص العمالة العائدة في وظائف منتجة ومجزية أو تشجيعهم على إنشاء مشروعات من الحجم الصغير أو المتوسط بفضل ما أدخروه في الخارج . ويجب أن تضع الحكومات خطة من أجل امتصاص العمالة المرتدة . وكذلك تطلب من خبرائها وضع دراسات جدوى لمشروعات اقتصادية مطلوبة لتنمية الاقتصاد الوطني داخل الدولة ليعمل فيها هؤلاء العائدون أو ليتبنوا إنشاءها .

الفصل الثالث
التخصيص و إطلاق قوى القطاع الخاص الاقتصادية

٣ / ٣ /١ - المزج بين القطاعين العام والخاص :

يسود العالم الآن موجة ما يعرف بالتخصيص ذلك الأجراء هو تحويل الشركات المؤممة أو الشركات التابعة للقطاع العام أو الدولة إلى القطاع الخاص . ولا يقتصر ذلك الأجراء على الدول الشيوعية التي سقطت لديها النظرية الشيوعية المستندة إلى ضم كافة النشاطات تحت سيطرة الدولة بزعم أنها تحت سيطرة الشعب . إنما امتد ذلك إلى الدول الرأسمالية التي قامت بتأميم أو تملك الغالب من الأسهم في الشركات المساهمة فهذه الدول قامت هي الأخرى بتحويل هذه الشركات إلى القطاع الخاص وهو ما يعرف بالتخصيص أو في بعض الاصطلاحات الخصخصة .

ولو أن هناك بعض الاقتصاديين من يرى أن التنمية هي عمليات معقدة تحظى بالنجاح بسبب المساهمة الفعالة من كل من القطاعين العام والخاص في الدول النامية . وعلى العموم ، فإن نشاطات القطاع العام عادة ما تتعهد بتحقيق أهداف المجتمع بينما نشاطات القطاع الخاص تهدف إلى تحقيق الربح .ومن ثم يصبح المزج بين نشاطات القطاعين العام والحكومي مختلفاً من مجتمع إلى آخر .[١٩٥] والسؤال في هذا الفصل هو ما إذا كان التخصيص أو تخصيص المشروعات العامة يؤدي إلى مزيد من فرص العمل المنتجة أم يؤدي إلى انكماش الفرص المتاحة.. والحقيقة أنه ولو كانت المشروعات العامة التي يتم تحويلها إلى القطاع الخاص مشبعة بالعمالة القاصرة فإن ذلك التخصيص سوف يؤدي إلى انكماش في فرص العمل المتاحة لأن المالك الجديد سوف يعمل على التخلص من هذه العمالة القاصرة ، وبالتالي سوف يؤدي ذلك إلى تقلص العمالة في هذه المشروعات . من أجل ذلك كان النداء في مصر أن عاملاً واحداً لن يضار من جراء عمليات تخصيص المشروعات العامة رغبة في بث الاطمئنان في نفوس العمال من عمليات التخصيص .

أما إذا كانت هذه المشروعات قد تمكنت من تخليص عملياتها الإنتاجية من العمالة القاصرة ، فإن ذلك التخصيص سوف لن يؤثر على فرص العمل ، وسوف تبقى كما هي ، بل قد تزيد في المستقبل إذا تم تجديد النشاط الخاص بالمشروع المخصص وتنميته وتطويره .

---

[195] Gabriel Roth :The Private Provision of Public Services in Developing Countries E D I Series in Economic Developing. Oxford University press ,1988 A forward by Christopher R . willoughby .

وقد حاول بعض الاقتصاديين إثبات أن ليس القطاع العام هو الذي يمد المجتمع بالخدمات العامة في الدول النامية إنما هناك من المشروعات الخاصة ما يستطيع ذلك .[١٩٦] لكن ذلك ليس القضية الآن إنما القضية هي هل عمليات التخصيص تؤدى إلى زيادة أو انكماش فرص العمل أم لا ؟ . . وهل إطلاق قوى القطاع الخاص الاقتصادية يساعد على مزيد من فرص العمل أم لا ؟ .

المهم أن المؤلف المذكور يلاحظ أن الأغنياء عادة ما يحصلون على متطلباتهم من القطاع العام بينما الفقراء يحصلون على هذه المتطلبات من القطاع الخاص . ويضرب مثلاً لذلك في كراتشي حيث يحصل كثير من الفقراء على المياه من شركات القطاع الخاص بينما يحصل أصحاب المنازل على هذه المياه من أنابيب يملكها القطاع العام . وفي أفريقيا الشرقية يتمكن أطفال أصحاب الحياة الراغدة من دخول مدارس الدولة ، بينما أطفال الفقراء يجب أن يختاروا بين التعليم الخاص أو لا تعليم على الإطلاق . ومن هذه الملاحظة يمكن القول إن المشروعات الخاصة ستكون أكثر استخداماً للعمالة من المشروعات العامة بسبب أنها سوف تخدم الفقراء وهم الأغلبية في أى دولة من الدول النامية .

٣ / ٣ /٢ - أسباب اللجوء إلى المشروعات العامة والخاصة :

تم التأميم في الدول الشيوعية أو الاشتراكية بسبب الرغبة في أن يتملك الشعب وسائل الإنتاج . بل حدث ذلك التأميم في الدول الرأسمالية في بعض أزمنة حكم الأحزاب الاشتراكية في هذه الدول حتى يمكن أن تصل السلع أو الخدمة إلى المستهلك دون استغلال . وكانت الفكرة في البداية أنه يجب أن لا تقوم الحكومة بأعمال يقوم بها الأفراد بالفعل أو يمكنهم القيام بها أو كانوا يقومون بها أحسن من قيام الحكومة ، ويجب أن تقوم الحكومة بما لا يقوم به أحد هكذا قال كينز في كتابه نهاية اتركه يعمل (The End of Laisez Faire).

وكانت هناك مرافق عامة لا تقوم بها إلا الحكومة ، أصبحت تعهد إلى الأفراد مثل صيانة الطرق في البرازيل وكوستاريكا والهند . وفي ليما وبيرو يعهد إلى المهندسين التابعين للقطاع الخاص بإمداد خطوط الهواتف . إن في العالم الآن موجة من انحسار المرافق العامة أو المشروعات العامة وإسنادها إلى القطاع الخاص ، على اعتبار أن القطاع الخاص أقدر على الإدارة والتشغيل من القطاع العام . وان حافز الربح هو الذي سيقوم بتحسين أداء الخدمة . بالإضافة إلى اختفاء الشعور لدى العاملين بالقطاع العام إلى أن هذه المرافق التي يعملون فيه عزبة لهم لا يشاركهم فيها أحد ولا أهمية لتطورها إذا طورت فعلى حساب الحكومة .ومن ثم لن تكون سبل التنمية الاقتصادية إلا أحد طريقين : إما الطريق إلى السوق الاقتصادية التي تعج بالمشروعات الخاصة الساعية إلى الربح . أو الطريق تحت الإدارة الحكومية سواء مركزية أو على نطاق الأقاليم (المحافظات) أو حتى نطاق المدن والقرى . حيث يكون إنتاج السلع والخدمات مطابقاً لقواعد وإجراءات محددة سياسياً .[١٩٧]

---

[196] Op .Cit. P .xiv.

[197] Op . Cit. P4

ويمكن أن يكون في الدولة الواحدة مزيجاً من النوعين لكن المشروعات الغالبة التابعة للقطاع الخاص توجد في الدول الرأسمالية .والمشروعات الغالبة التابعة للقطاع العام توجد في الدول الاشتراكية . والآن وقد تم تفكيك الاقتصاد الاشتراكي أو الشيوعي في أغلب الدول التي تدين به صار هناك تفكيك أيضاً لهذا الاقتصاد أو بالأحرى صار هناك انتقال من القطاع العام إلى القطاع الخاص . وليس معنى ذلك أن كل المشروعات أصبحت أو ستصبح من نصيب القطاع الخاص إنما لا تزال هناك مشروعات تابعة للحكومة وتديرها وتقوم بتشغيلها . وعلى العموم فإن اعتبارات كون المشروع تابعاً للقطاع الخاص أو القطاع العام اعتبارات كثيرة منها الاقتصادي والفني والاجتماعي والسياسي . وهذه الاعتبارات متغيرة باستمرار في ضوء التجارب والرغبة في التغيير. وهذه الأخيرة جزء أساس من عملية التنمية ويمكن أن يؤثر على ذلك الاختيار التطورات التقنية . والتحاليل الاقتصادية للملكية وتكاليف العمليات المالية بالإضافة إلى التجارب العملية مع وضع القواعد أو عدم وضعها مثل التأميم والتخصيص والاشتراكية والاقتصاد المختلط [١٩٨]

لكن إذا كان النموذج الحالي في أغلب الدول هو الجمع بين مشروعات للقطاعين العام والخاص فكيف يمكن الاختيار بين ما هو لهذا القطاع وما هو لذلك القطاع . يضع بعض الاقتصاديين معياراً لذلك هو فشل السوق . أو فشل الحكومة .وبكلمة إجمالية ، فإن السوق الخاصة يمكن أن تكون عاملة بفاعلية إذا ما كانت تقدم البضائع والخدمات التي يفضلها الأفراد المستهلكون عند مستويات دخولهم . والإنتاج يعتبر أيضاً كفوءاً إذا لم يكن هناك انكماش في الاقتصاد وكان ذلك الإنتاج يساعد كل فرد على أن يكون في أحسن حال . فإذا لم تكن هذه الخصائص حادثة فإن وظيفة الأسواق الخاصة لن تكون فعالة . ومن ناحية أخرى فإن فشل الحكومة يأخذ ذلك المنحى أيضاً . ومن ثم تكون السوق مخطئة لكن علاج الحكومة قد يكون أسوأ ومن ثم لا يكون الاختيار بين بدائل نظرية مثالية لكن بين ترتيبات لبدائل منظمة فتكون عاملة عند الممارسة . [١٩٩]

٣ / ٣ /٣ - آثار التخصيص :

الحقيقة يجب في البداية التفرقة بين دعوة القطاع الخاص للمشاركة في المشروعات العامة الناجحة والقائمة وبين التخصيص . فهذه الدعوة هي تحويل جزء من المشروعات العامة إلى المشاركة من جانب القطاع الخاص . أما التخصيص فهو تحويل القطاع العام إلى قطاع خاص . وفي الحالة الأولى يستمر القطاع العام في قبضة الدولة وفي الحالة الثانية يصبح القطاع العام قطاعاً خاصا . ومن آثار هذا التحويل ما يأتي :

- زيادة كفاءة استخدام الموارد المتاحة وتحسين الجودة للسلع والخدمات ورفع مستوى الإنتاجية بالمنشآت المحولة .

---

[198] Op .Cit. .P.6.

[199] Op. Cit. P. P. 6-7 .

-أجراء تغييرات في أساليب إدارة المنشآت المحولة تؤدي إلى مزيد من المرونة في اتخاذ القرار .

- توفير فرص العمل في الأمد المتوسط والطويل .
- زيادة الفوائد المالية للخزانة العامة وتحسين ميزان المدفوعات .
- توسيع قاعدة المستثمرين المحليين .
- إتاحة الفرصة أمام القطاع الخاص لزيادة الخبرة بإدارة وتشغيل المشاريع الكبرى .[٢٠٠] وهناك آثار أخرى ولكن ما يهمنا في هذا البحث هو أن تحويل القطاع العام إلى قطاع خاص سوف يوفر فرص عمل في الأمد المتوسط والطويل . ولعل الورقة المذكورة لم تذكر الأمد قصير الأجل لأن بعض المشروعات المحولة كانت تعاني من العمالة القاصرة وتضطر عند تحويلها إلى الاستغناء عن بعض العاملين لديها . لكن في الأمد المتوسط والطويل سوف تعمل على التوسع سواء أفقياً أو راسياً مما يؤدى إلى المطالبة بعمالة جديدة لإدارة وتشغيل هذه التوسعات .

٣ / ٣ /٣ /٤ -إطلاق قوى القطاع الخاص الاقتصادية :

وسوف يؤدي إطلاق قوى القطاع الخاص الاقتصادية أيضاً إلى زيادة فرص العمل . وذلك من خلال إلغاء أغلب القيود على ممارسة القطاع للنشاطات الاقتصادية في الدول النامية والتي أخذت بالاتجاه الاشتراكي في بداية نشأتها وذلك كله فيما عدا ما يخالف الآداب والصحة والسكينة العامة ومثل ذلك ما نراه في جمهورية مصر العربية من الموافقة للقطاع الخاص على إنشاء مطارات وشركات كهرباء وتنقية المياه للشرب ، وكانت مثل هذه المشروعات محرمة على القطاع الخاص أن يمارسها .ومعنى ذلك أن يقوم المستثمر الخاص بممارسة النشاط الاقتصادي ابتداء وليس أن يشتري مشروعاً عاماً ثم يديره بعد ذلك (وهى حالة التخصيص) . لذلك فالمستثمر يضع فيه رأس ماله ويتعاقد مع عمال جدد لهم خبرة أو ليس لهم بحسب متطلبات الوظيفة ويقومون بإدارة المشروع وتشغيله بأساليب القطاع الخاص لذلك فإن المشروع يستهدف أولاً وأخيراً الربح فإذا كان المشروع اللازم للبلاد مشروعاً لا يحقق ربحاً مجزياً وهناك مطالب ملحة بتحقيقه فمن يقوم بممارسته ؟ ذلك ما سوف يتناوله البحث في الفصل التالي .

---

[٢٠٠] ملخص ورقة عمل حول التخصيص في المملكة العربية السعودية : الآثار الاقتصادية والخطوات العملية . المؤتمر الرابع لرجال الأعمال السعوديين . ٢٩ مايو - ١ يونية ١٩٨٩ .

الفصل الرابع
مدى تدخل الدولة في المشروعات الاقتصادية

٣ / ٤ / ١ – مقدمة :

هناك مشروعات اجتماعية تتدخل فيها الدولة مثل مشروعات التعليم والصحة والكهرباء وتنقية المياه والصرف الصحي وعادة ما لا يتدخل الأفراد في إنشائها و إدارتها وتشغيلها ويترك أمرها للدولة . لكن هناك مشروعات اقتصادية تجد الدولة نفسها مضطرة إلى التدخل لإدارتها وتشغيلها فماهي هذه المشروعات ؟ ..

٣ / ٤ / ٢ – معايير التدخل :

١ – حالة الاحتكار : يقول جبريل روث أنه عندما يكون عنصر إنتاج متفرداً فإن احتكاراً طبيعياً سوف ينشأ . فمثلاً مدينة لا تأخذ مصدر مياهها إلا من مصدر واحد فإنه في هذه الحالة المالك الخاص لهذه المياه لن يتعرض لأى منافسة ويمكن أن يستغل هؤلاء الذين يحتاجون إلى خدماته وذلك من خلال المبالغة في رفع الأسعار . وفي هذه الحالة يكون من المفيد أن يقوم بذلك مرفق عام يكون مسئولاً أمام المنتفعين . ومعنى كلام روث أنه في حالة الاحتكار يقوم مرفق عام بأداء الخدمة أو الإنتاج حتى لا يتعرض المنتفعين للاستغلال . لكن روث يقول بعد ذلك إنه قد يكون هناك مساوئ إذا ما أدى المرفق العام إلى إعلاء تكاليف الإنتاج وعوق من الاختراع . وسيكون السؤال الآن ما هو الأكثر شراً والأكثر فشلاً .[٢٠١] ونعتقد أن من الممكن للحكومات أن تصدر من التشريعات ما يحد من مساوئ الاحتكار . مما يحول دون رفع أسعار السلع من جانب المحتكر ويمنع من الاستغلال للجماهير . وبذلك تمنح الحكومة الاحتكار للأفراد على أن يلتزموا بالشروط التي تضعها الحكومة .

٢ – تخفيض التكاليف : أن كفاءة مشروع إنتاجي يمكن قياسها من خلال المنتج إلى قيمة المدخل . ويمكن أن تزيد إذا ما تم توسيع نطاق الإنتاج . ويكون هذا التوسيع في حالة استعمال أدوات جديدة أو تخصيص أو تقسيم العمل بين العمال . ومثل هذا لا يحدث إلا في المشروعات الكبيرة . وهو يؤدي إلى تخفيض التكاليف للمشروع . ويرى جبريل روث أن الأمر في هذه الحالة يمكن إسناده إلى المشروعات الحكومية ولكنه يردد ما قيل في مساوئ الاحتكار ومحاسنه .[٢٠٢]

٣ – العوامل الخارجية :في بعض الأحيان يخلق البائعون أو المشترون لمنتج معين ما يسمى بالعوامل الخارجية . وذلك معناه أن هناك على الأفراد تكاليف أو فوائد لهم رغم أنهم لا يدخلون في المعاملات بين البائعين والمشترين . مثلما يقال عن المصانع والسيارات التي تلوث الجو

---

[201] Gabriel Roth :Op . Cit. p p 7 - 8 .

[202] Op. Cit. P. 8

(عوامل سلبية خارجية) أو أن الحدائق تؤدي إلى الشعور بالمتعة (عوامل إيجابية خارجية) . ويجادل الاقتصاديون في هذا الصدد ، إذ في غياب التدخل الحكومي فإن المنتجات والخدمات التي تؤدي إلى عوامل خارجية سلبية سوف تؤدي إلى زيادة إنتاجها بينما هذه التي تؤدي إلى عوامل خارجية إيجابية سوف تؤدى إلى قصور إنتاجها . وعلاج ذلك يتم من خلال الضرائب حتى لا تشجع العوامل السلبية أو التعويضات حتى تشجع العوامل الثانية .[٢٠٣] ويضيف روث إلى أن النشاطات المتعلقة بالتعليم والصحة ترتبط دائماً بعوامل إيجابية خارجية حيث أن الناس يستفيدون منها حينما يتعلم الأفراد تعليماً جيداً ويصبحون أكثر صحة ، فإن في هذه الحالة ينادي روث بأن يكون التعليم خاضعاً للحكومة أو القطاع العام ولا يترك للقطاع الخاص .

٤ – مرافق لا يجوز أن تكون في يد القطاع الخاص :هناك من المرافق ما لا يجوز أن تسند إلى القطاع الخاص ، وتلك المرافق هي مرفق الدفاع أو إنارة الطرق ونضيف مرفق الأمن أو الشرطة ويسمي الاقتصاديون هذه المرافق بالمنتجات العامة الخالصة .[٢٠٤]

٥ – المنتجات الفاضلة : يرى روث أن مثل هذه المنتجات لا يجوز أن تكون في يد القطاع الخاص مثل التعليم والصحة والإسكان . فإذا ما تركت مثل هذه المنتجات للقطاع الخاص فقد لا يتم إنتاجها بطريقة كافية للشعب . والسبب في ذلك هو أن مثل هذه المنتجات أو الخدمات لو تركت للقطاع الخاص فإن هذا القطاع سوف يتقاضى ثمناً لتقديمها. ولكن القطاع الحكومي لن يقوم بتقديمها إلى الجماهير إلا مجاناً أو بمقابل في متناول الأفراد .[٢٠٥]

٣ / ٤ / ٣ :معيار الضرر :

ومهما يكن فإن إسناد المشروعات إلى القطاع الخاص أو القطاع العام محل جدل طويل خاصة بين الرؤية الاشتراكية والرؤية الرأسمالية .والحقيقة أن معياراً قد يكون واضحاً في هذا الصدد وهو معيار الضرر بالجماهير .فإذا كان ترك المشروع في يد القطاع الخاص يضر العامة فيجب أن تتدخل الحكومة لإدارة وتشغيل هذا المشروع .وإذا كان ترك المشروع في يد القطاع العام يصيب الجماهير بالضرر فإن على الحكومة أن تتنازل عنه على الفور لإدارة وتشغيل القطاع الخاص . فمثلاً إذا كانت أدار القطاع العام سوف تؤدي إلى خسائر مستمرة للمشروع فإنه لا يجوز أن تستمر في إدارته ، لأن في هذه الخسائر ضرراً أكيداً بالشعب .ومثلاً إذا كان القطاع الخاص لا يتمكن من إنشاء مشروع وتشغيله لعدم الإمكانيات المالية والمادية ، فيجب أن تتدخل الحكومة لإنشائه وتشغيله لأن في عدم الإنشاء ضرراً بالشعب . ويحدث ذلك في المشروعات الهامة المطلوبة لنمو الاقتصاد ويتردد القطاع الخاص في اقتحامها لأن أرباحها قليلة ولا تتأتى إلا بعد سنوات طويلة .

---

[203] Op. Cit. P .9

[204] Pure Public Service . Op. Cit. P .10 .

[205] Op. Cit. P . 11 .

وتقدير الضرر أمر متروك للحكومة تقديره إلا إذا رأى الأفراد أن تقديرات الحكومة غير سليمة فيمكن في هذه الحالة اللجوء إلى القضاء ليأمر بتنفيذ المشروع على عاتق القطاع الخاص .ومن ناحية أخرى يجوز أن يلجأ الأفراد إلى القضاء لإلزام الحكومة بالقيام بمشروع معين تقاعست عن إنشائه ولا يتمكن القطاع الخاص من إنشائه مثل إنشاء مدرسة أو مستشفى في قرية من القرى وقطعة الأرض موجودة والتمويل موجود للبناء ولكن الحكومة ترفض هذا الإنشاء .

خاتمة

ايجاد فرص عمل للعاطلين سواء الداخلين الجدد لأى سوق العمل أو المتعطلين عن العمل فعلاً هو مشكلة من المشاكل التي تصادف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول النامية . لكن هناك مشكلة أخرى تصادف العمالة بعد اشتغالها ، وهى مشكلة العمالة القاصرة ، فإذا لم يكن العامل مناسباً للقيام بواجبات وظيفته فهو يعد كلاً على العمل . وهو يكون كذلك في الصناعات التحويلية إذا كان زائداً على العمل ، وفي النشاط الزراعي إذا كان فائضاً عن حاجة العمل ، وفي نشاط الخدمات إذا كان أداؤه منخفضاً عن المعدل المقرر له في العمل . وإذا كانت البطالة وهى عمالة خارج نطاق العمل تقلق الحكومات ، فأن العمالة القاصرة مشكلة تعكر صفو أصحاب الأعمال والحكومات في نفس الوقت ، ولا يتسنى القضاء عليها أو علاجها أو الوقاية منها إلا بأساليب مختلفة . وتهدف هذه الدراسة إلى هذا المبتغى . ويتمثل في عرض صور العمالة الموجودة في سوق العمل والكشف عن الصور السلبية لهذه العمالة وعرض لطرق الوقاية منها وكذلك أساليب علاجها.

الصورة الأولى من صور العمالة أن تكون العمالة مناسبة لمقتضيات العمل ، فهي فرع من العمالة المستخدمة التي إما أن تكون مناسبة أو تكون غير مناسبة . ويظهر ذلك من انطباق مواصفات العامل ومتطلبات المهنة أو الوظيفة . وكلما تباعدت المواصفات عن المتطلبات ظهرت العمالة غير المناسبة أو القاصرة .

بالنسبة للعمالة القاصرة فهي تظهر على شكل عمالة زائدة في قطاع الصناعات التحويلية . أو على شكل فائض عن حاجة الأرض الزراعية في النشاط الزراعي . أو في صورة انخفاض أداء العامل عن المعدل المرسوم له أو المطلوب منه في العمل .

ويؤدي وجود العمالة القاصرة في الصناعات المختلفة إلى أن تكاليف الإنتاج تزيد نظراً لدفع أجور لعمالة لا تعمل . ومن ثم سوف ينعكس ذلك على الإنتاجية المتوسطة للعمل فتنخفض . وقد

يسبب ذلك مشاكل نفسية واجتماعية للعامل ذاته ، لأنه يتقاضى أجراً دون أن يعمل . وتؤدي زيادة التكاليف إلى زيادة أسعار السلع والخدمات مما ينوء به عاتق المواطن العادي .

وللوقاية من هذه المشكلة العويصة يتطلب الوضع تخطيط العمل داخل المنشآت والأجهزة المختلفة ، حتى يمكن أن يكون العرض من العمالة متوازناً مع الطلب عليها .وعلى المستوى القومي فإن الوضع يقتضي تخطيط القوى العاملة بحيث تكون مخرجات الأجهزة التعليمية والتدريبية من الأفراد مكافئة لمتطلبات النشاطات الاقتصادية من العمالة من حيث المستويات المهنية والتعليمية والتدريبية . وقبل ضبط العرض من القوى العاملة بالطلب عليها يجب أيضاً ضبط السكان ، وهم المصدر الأساس للقوى العاملة وذلك بتخفيض المواليد أو على الأقل تساوي المواليد بالوفيات فلا تزيد أعداد الشعب أو تنكمش .

كما أنه على الدولة أن تعمل على الأخذ بنظام اقتصادي لا يزيد من البطالة السافرة كما هو حادث في بعض النظم الرأسمالية أو يصنع العمالة القاصرة كما هو حادث في بعض النظم الاشتراكية . والسبب في زيادة أعداد العاطلين في تلك النظم الرأسمالية متعددة ، وعلى رأسها التطور التقني وما ينتج عنه من الاستغناء عن عدد وفير من العاملين . وانفصال الأجهزة التعليمية التدريبية عن متطلبات النشاطات الاقتصادية بحيث تظهر في سوق العمل عمالة ذات مستويات مهنية وتعليمية لا تتطلبها هذه السوق أو توجد وظائف ليس هناك ما يقابلها من عمالة تقوم بأداء واجباتها . أما العمالة القاصرة في بعض النظم الاشتراكية فترجع أسبابها إلى الأخذ بالنظام الاجتماعي في التعيينات ، فيتم تعيين الخريجين الجدد من الجامعات والمعاهد العليا والمتوسطة على وظائف لا تتطلبها المنشآت أو الأجهزة المختلفة وذلك حتى يمكن القضاء على البطالة ، ومن ثم يكون الغرض من إنشاء الوظائف أن تدر دخلاً على العاطلين ليواجهوا مصاعب الحياة .

وقد تكون الوقاية تأتي من الأخذ بالمبادئ السامية في الدين الإسلامي بأن تحقق الرفاهية المتوازنة للمجتمع بصياغة نمط التوافق الاجتماعي الذي من شأنه أن يحفظ للفرد كرامته واحترامه مع مراعاة حق المجتمع . ومن ثم تعمل الدولة على تحقيق تشغيل أمثل للموارد الاقتصادية . وتعمل على توجيه النفقات لتحقيق المنافع العامة وتحقيق الضمان الاجتماعي لأفراد المجتمع في العيش والمسكن والعلاج .

وتأتي أساليب إدارة المشروعات من ضمن طرق الوقاية من العمالة القاصرة . ويصبح الهدف ليس تحقيق الربح فقط من المشروع إنما الشعور بالمسئولية تجاه المساهمين والعاملين والعملاء والجمهور والرغبة في استمرار المشروع ونموه واحتفاظه بمركزه في السوق بين المشروعات المختلفة المتنافسة . وأن تخلو أساليب الإدارة من العشوائية وأن تتيح فرص التدريب وإكساب العمالة الخبرة الجديدة لتشغيل الآلات الجديدة وإدارتها وتطوير وتنمية القدرات المستمرة كلما تم تعديل في الآلات المستعملة .

ويمكن اللجوء إلى التدريب التحويلي لوقاية المشروعات من العمالة القاصرة ، على أن يكون ذلك التدريب ليس هاجس المنشآت فقط إنما هاجس الحكومة أيضاً ومن ثم تعمل على إنشاء جهاز مركزي لإدارة وتشغيل مراكز التدريب التحويلي ووضع خطط التدريب وتنفيذها ومتابعتها وتقييمها وتعديلها في حالة ما إذا اقتضى الوضع ذلك .

وعلى العموم ، فإن علاج العمالة القاصرة لن يتأتى إلا من خلال إنشاء فرص عمل منتجة ومجزية وذلك من خلال تخطيط القوى العاملة على المستوى القومي أو تخطيط العمل في كل منشأة على حدة . ومن خلال زيادة رؤوس الأموال المتجهة إلى الاستثمار ومن خلال تحسين مستوى العمالة التعليمي التدريبي ، بالإضافة إلى تطويع مواصفات العمالة لمتطلبات النشاطات الاقتصادية ، وكذلك التوسع في المشروعات القائمة خاصة إذا كانت المشروعات تحقق نقداً أجنبياً أو أرباحاً طائلة بالعملات المحلية . ويدخل في إنشاء فرص العمل الجديدة استصلاح الأراضي البور والصحراوية وكذلك إنشاء المدن الجديدة .

وقد تأتي فرص العمل من خارج الوطن ، فمثل هذه الفرص تؤدي إلى تصفية فائض العمالة في بعض التخصصات داخل الوطن . أو تصفية البطالة السافرة ذاتها .وفي ذلك فوائد جمة ، من أهمها التخفيف على المرافق العامة وعلى الخدمات في الدولة المرسلة للعمالة . وتوقف الصراع على اغتنام فرص العمل المحدودة داخل الدولة . ويكون العمل في الخارج فرصة للمهاجر أن يكتسب معارف وخبرات ومهارات جديدة بالإضافة إلى ارتفاع مستوى دخله بجانب ما يرسله من تحويلات مالية فتفيد الوطن والمواطنين وأسرة العامل نفسه . وقد يؤدي العمل في الخارج إلى نقص العمالة الفنية المدربة في بعض الأحيان وارتفاع أجور نظائرها في الداخل مما يؤثر على تكاليف الإنتاج لكن من الممكن معالجة ذلك باللجوء للتدريب المهني والفني والتقني من أجل استمرار تزويد السوق بالفنيين المطلوبين وكثرة الفنيين في هذه الحالة سوف تحول دون أن يرفعوا من أجورهم أو أسعار خدماتهم . ولا يجوز أن تستسلم الدولة لوضع أن العمالة تجد فرصتها للعمل خرج الوطن إنما يجب أن تأخذ احتياطاتها من العمالة المرتدة . وتضع الخطة المحكمة لمواجهة تدفقاتها من الخارج .

وعموماً ، فقد اتجهت البلاد الاشتراكية ، وفي نفس الوقت ، البلاد الرأسمالية إلى عمليات التخصيص ، وهى عمليات تحويل القطاع العام المؤمم وغير المؤمم إلى القطاع الخاص أى بيع شركات القطاع العام إلى القطاع الخاص . ومثل هذا الوضع قد يؤدي إلى الإستغناء عن بعض العاملين في هذه الشركات يمثلون عمالة زائدة عن حاجة العمل . لكن في المدى المتوسط والطويل يمكن أن تولد فرص عمل جديدة على أساس أنها سوف تعمل على التوسع في مشروعها سواء كان التوسع أفقياً أو رأسياً . ومن ناحية أخرى يمكن من خلال إطلاق قوى القطاع الخاص الاقتصادية أن يتم إنشاء مشروعات جديدة وتوليد فرص عمل جديدة أيضاً وذلك بإلغاء القيود على ممارسة القطاع الخاص لبعض النشاطات الاقتصادية كإنشاء مشروعات الكهرباء والمياه والصرف الصحي . الخ .

وفي الوقت الحالي يثور التساؤل عن مدى تدخل الدولة في المشروعات الاقتصادية بعد انقضاء المرحلة الاشتراكية والتي كانت تقضي بخضوع وسائل الإنتاج جميعها تحت سيطرة الشعب . فكيف يمكن التوازن بين إطلاق قوى القطاع الخاص وتدخل الدولة في بعض المشروعات الاقتصادية من أجل صالح الشعب . وضع بعض العلماء نظرية فشل السوق أو الحكومة كمعيار يبيح التدخل ومؤداها أنه إذا فشل السوق في إدارة وتشغيل مشروع معين فيكون من حق الحكومة إدارته وتشغيله . والعكس صحيح أى إذا فشلت الحكومة فيكون من حق السوق أن يدير ويقوم

بتشغيل المشروع . ولكننا نرى أن هناك معياراً أسلم في هذا الشأن وهو معيار الضرر بالجماهير ، فإذا كان القطاع الخاص يدير ويقوم بتشغيل مشروع يضر الجماهير فعلى الجهة التي تديره أن تسلمه إلى الحكومة أو القطاع العام مقابل تعويض معين يتم الاتفاق عليه . وإذا كانت الحكومة هي التي تسببت في الضرر فعليها أن تبيع المشروع إلى القطاع الخاص . ويمكن أن يطالب القطاع الخاص قضائياً بإدارة وتشغيل مشروع معين ترفض الحكومة أن ينشئه القطاع الخاص . ويمكن للأفراد إلزام الحكومة قضائياً بإنشاء مشروع معين ، وحكم القضاء هو الذي يسري مفعوله في هذه الحالة.

المراجع

أولاً – المراجع العربية:

١. إبراهيم سعد الدين ، **السياسات الإدارية للمشروعات في ضوء التطور الاقتصادي والاجتماعي** (الاسكندرية:دار الجامعات المصرية ، بدون تاريخ) .

٢. د . أنور أحمد رسلان ، **القانون الإداري السعودي : تنظيم الإدارة العامة ونشاطها ، دراسة مقارنة** (الرياض: معهد الإدارة العامة ، بدون تاريخ).

٣. د .عايدة سيد خطاب ، **الإدارة والتخطيط الاستراتيجي في قطاع الأعمال والخدمات** ، (القاهرة دار الفكر العربي) ١٩٨٥ .

٤.د . عبد الستار محمد العلي ود . محسن حرفش السيد ، **تقييم المشاريع الصناعية** (العراق بدون تاريخ) .

٥. عبد الرزاق عبد الحميد شريف ، **المدخل إلى التخطيط الزراعي** (القاهرة بدون تاريخ) .

٦. عبد الكريم كامل عبد الكاظم ، **النظم الاقتصادية المقارنة** (العراق ١٩٨٨) .

٧. عبد المجيد العبد ، **نبع التغيير** (القاهرة مكتبة التجارة والتعاون ١٩٧٦) .

٨. د .عز الدين فراج ، **التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي وتحقيق الأمن الغذائي والاكتفاء الذاتي** (القاهرة دار الفكر العربي بدون تاريخ).

٩. د . علي لطفي ، **التنمية الاقتصادية** (القاهرة مكتبة عين شمس – ١٩٨٢ /١٩٨٣) .

١٠. د .فؤاد محمد عبد المنعم الجميعي ، **الأسس النظرية والتطبيقية لوظائف الأفراد** (الموصل.بالعراق بدون تاريخ) .

١١. د .فؤاد مرسي ، **الرأسمالية تجدد نفسها** (الكويت عالم المعرفة العدد ٤٧ العام ١٩٩٠) .

١٢. محمد جمال برعي ، **فن التدريب الحديث في مجالات التنمية** (القاهرة مكتبة القاهرة الحديثة ١٩٧٠) .

١٣. محمد جمال برعي ، **التخطيط للتدريب في مجالات التنمية** (القاهرة مكتبة القاهرة الحديثة بدون تاريخ) .

١٤. د . محمد سيف فهمي ، **التخطيط التعليمي أسسه وأساليبه ومشكلاته** (القاهرة مكتبة الأنجلو المصرية بدون تاريخ) .

١٥. محمد عطية سالم ، **العمالة المصرية في الخارج (التشريع – الواقع – الآثار)** (القاهرة مجلة العمل كتاب العمل، سبتمبر ١٩٨٧).

١٦. محمد على شهيب ، **استراتيجيات وسياسات الأعمال** (القاهرة الطبعة الثانية ١٩٧٨) .
١٧. د . محي الدين صابر ، **الأمية مشكلات وحلول** (صيدا ، بيروت المكتبة العصرية ١٩٨٧).
١٨. د . مسارع حسن الراوي ، **دراسات حول محو الأمية وتعليم الكبار في الوطن العربي** . (بيروت المكتبة العصرية ١٩٨٧) .
١٩. المركز العالمي لأبحاث الاقتصاد الإسلامي ، **الاقتصاد الإسلامي** (جدة:جامعة الملك عبد العزيز، ١٩٨٠) .
٢٠. د . منصور فهمي ، **إدارة القوى العاملة في الصناعة ، الجزء الأول : إدارة الأفراد** . (القاهرة دار النهضة العربية ، الطبعة الخامسة ، ١٩٨١).
٢١. منصور فهمي ، **الإنسان والإدارة** (القاهرة دار النهضة العربية الطبعة الأولى ١٩٨٢).
٢٢. د.منى الطحاوي ، **اقتصاديات العمل** (القاهرة مكتبة نهضة الشرق ١٩٨٤) .
٢٣. د . كمال عسكر ، **بنية ونشأة وتطور المشروعات الصناعية في الدول العربية** (الكويت المعهد العربي للتخطيط ١٩٨٢) .
٢٤ . المؤتمر الرابع لرجال الأعمال السعوديين ، **ورقة عمل حول التخصيص في المملكة العربية السعودية – الآثار الاقتصادية والخطوات العملية** (جدة السعودية – ٢٩ مايو – ١ يونية ١٩٨٩)

ثانياً – <u>المراجع الأجنبية</u>

25- Gabriel Roth :The Private Provision of Public Services in Developing Countries, EDI Series in Economic Development of University Press ,1988.

26 -United Nations :The Determinants and Consequences of Population Trends , Volume 1 , New York, 1973 ,p.332.

27- United Nations : Methods of Projecting the Economically Active Population , New York ,1971 ,p. 46